



UAEM

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DEL ESTADO DE MÉXICO



FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN LETRAS LATINOAMERICANAS

MEMORIA DE EXPERIENCIA LABORAL

Lenguaje incluyente y comunicaciones no sexistas: capacitar con Perspectiva
de Género a la Administración Pública Estatal

Que para obtener el título de:

Licenciada en Letras Latinoamericanas

Presenta:

Raquel Ayala Olvera

Asesora:

Dra. Berenice Romano Hurtado

Toluca, Estado México, 2019.

Índice

1. Introducción.....	1
2. El valor de ser nombradas.....	4
3. Capacitar en temas de género a la Administración Pública Estatal	10
4. Capacitar en género, una responsabilidad social	28
4.1. Las responsabilidades de las instituciones solicitantes.....	28
4.2. Cuestiones relacionadas con el personal de capacitación.	32
4.3 Los contenidos de las capacitaciones.....	33
5. Antecedentes de capacitación en lenguaje con perspectiva de género	35
6. Hacia un uso no sexista e incluyente del lenguaje	53
7. Perspectiva de género: incidencia personal	75
8. Referencias	78
9. Anexos.....	80

1. Introducción

En 2015 me integré al equipo de capacitación de la Dirección de la Mujer del Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social (CEMyBS) para desarrollarme como facilitadora en temas con perspectiva de género para la Administración Pública Estatal (APE). Durante dos años impartí todas las conferencias, talleres y cursos en línea que ofrece la institución desde el área de Igualdad y Género.

Durante mi iniciación como capacitadora, mis principales tareas fueron estudiar a profundidad todos aquellos temas relacionados con la *igualdad* entre mujeres y hombres, su marco normativo internacional, nacional y estatal, así como su aplicación e impartición en la APE.

A mediados de 2015 sucedieron muchos cambios en la agenda pública internacional, nacional y estatal sobre el avance de las mujeres, la igualdad de trato, oportunidades, respeto a los derechos humanos y protocolos de atención ante violencia de género y feminicidios, desde el informe de resultados de los Objetivos de Desarrollo del Milenio 2000 – 2015, hasta la Alerta de Género en el Estado de México. Por tanto, era de suma importancia realizar una actualización de los contenidos de capacitación.

Ante este contexto, participé en la actualización y reestructuración de los contenidos de todos los temas de capacitación; sin embargo, por ser egresada de la licenciatura en Letras Latinoamericanas y estar familiarizada con el área de lenguaje (normas ortográficas, lingüística, morfología, fonética y fonología, sintaxis, semántica, etimologías), comunicación (semiótica, edición de textos y corrección de estilo) y didáctica de la lengua española, mi principal tarea fue desarrollar el tema de “Lenguaje igualitario” o “Usos no sexistas del lenguaje, como se denominaba en ese año.

Tras observar la impartición de la plática sobre “Usos no sexistas del lenguaje” y analizar los resultados que arrojaron las encuestas de satisfacción¹ aplicadas en algunas instancias convocantes, detecté que existían diversos factores que complicaban su enseñanza, aprendizaje y aplicación en la generación de documentos oficiales de secretarías, instancias u organismos del Gobierno del Estado de México (GEM).

En primer lugar, el tiempo destinado para la charla era muy poco, pues solo se contaba con una hora para que las personas asistentes comprendieran la totalidad del tema y pudieran aplicarlo; por tanto, era necesario organizar la información de modo que esta fuese clara, concisa y concreta, o bien, elaborar un taller teórico–práctico que resultara más funcional para su comprensión a un nivel más profundo y dirigido a la *práxis*.

En segundo lugar, la mayor parte de las personas a las que se les imparte, y de quienes imparten este tema, tienen perfiles profesionales orientados a realizar funciones administrativas, jurídicas, psicológicas o a brindar seguridad ciudadana; por tanto, los conocimientos que poseen sobre el lenguaje y su teoría son pocos, de modo que había que desarrollar el tema partiendo de esta idea para que resultase comprensible para ambas partes.

En tercer lugar, el uso del lenguaje igualitario tiene su fundamento en la teoría de género y enfoque de derechos humanos, esto implica que la conferencia o taller debería tener Perspectiva de Género (PEG) para brindar información integral, pero evitando que éste se desviara hacia temas relacionados con otras capacitaciones. Por ello se desarrolló un conjunto de actividades y materiales didácticos fundamentados en la Teoría y Perspectiva de Género los cuales facilitarían la comprensión y *práxis* de la comunicación igualitaria.

Esto a partir de una metodología explicativa en la cual se les brinda a las personas asistentes la información necesaria para que deduzcan y puedan aplicar el uso del lenguaje incluyente y no sexista en sus actividades administrativas.

¹ Por cuestiones de privacidad y derechos de la institución no tengo autorización para anexar esta información, pero si este material es de interés personal puede solicitarse al CEMyBS.

Tras replantear los contenidos de las conferencias o talleres surgió la necesidad de organizarlas de modo que la información estuviera estructurada para que los conocimientos se adquirieran de manera integral y todos los temas fuesen comprendidos y complementarios, es decir, que fuera incrementando el nivel de complejidad como se muestra a continuación: Igualdad de género, Empoderamiento de las mujeres, Lenguaje igualitario, Masculinidades positivas, Cultura institucional y Campaña internacional: ÚNETE; este orden permitió que al momento de impartir el tema de lenguaje, el personal asistente ya contara con los antecedentes, el contexto histórico, teórico y conceptual para que las definiciones relacionadas con el lenguaje se aprehendieran con mayor facilidad.

Por otro lado, la aplicación del uso incluyente y no sexista resultó más sencilla al dar explicaciones concretas, empleando recursos didácticos y ejemplos puntuales de los casos más comunes en lo que se excluye y discrimina por medio del lenguaje, aunado a aterrizar la teoría a los casos particulares de cada institución u organismo, puesto que no es lo mismo impartir las charlas para la policía estatal que para docentes de nivel medio superior o personal de la Secretaría General de Gobierno.

De modo que el conjunto de todos los resultados tuvo, en gran parte de los casos, una toma de conciencia, aplicación y modificación de las comunicaciones internas y externas de las dependencias o instituciones a las que se les impartió el tema.

Esto quiere decir que la comprensión sobre la importancia del tema y su aplicación son objetivos alcanzables si la teoría se plantea tomando como base su contexto laboral inmediato y sus relaciones interpersonales, dentro y fuera de su espacio de trabajo, pues es posible tomar conciencia a partir de reconocer que replicamos y/o imponemos, de manera inconsciente, roles, estereotipos y discursos aprendidos.

2. El valor de ser nombradas

La discriminación es una de las prácticas más frecuentes en las relaciones interpersonales de la humanidad, su manifestación no tiene límites territoriales o temporales y puede darse en cualquier ámbito social y dentro de cualquier institución; sin embargo, a pesar de que ninguna persona está exenta de vivir algún tipo de discriminación, son las mujeres quienes han recibido un trato desigual y discriminatorio pues, históricamente, se les han atribuido características que las colocan como inferiores a los hombres y esto da como resultado un problema global de violación de los derechos humanos de las mujeres.

Como ejemplo de ello, durante la Revolución Francesa (1789) se publicó la *Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano (Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyene)* y en 1791, la francesa Olympe de Gouges realizó una paráfrasis en femenino llamada *Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana (Déclaration des Droits de la Femme et de la Citoyenne)* en la que se propone que las mujeres obtengan igualdad de derechos o la equiparación jurídica y legal en relación con los hombres (Campos, 2013); este hecho ocurrió porque al no ser nombradas las mujeres en dicha Declaración, sus derechos no eran tomados en cuenta.

Algo similar ocurrió con la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* y el derecho de las mujeres a votar y ser votadas, pues en la Constitución de 1917, el artículo 34 decía:

Son ciudadanos de la República todos los que, teniendo la calidad de mexicanos, reúnan además los siguientes requisitos:

- I. Haber cumplido 18 años siendo casados y 21 si no lo son y
- II. Tener un modo honesto de vivir.

La redacción en masculino fue un duro argumento que emplearon los diputados para impedir la participación política de las mujeres y fue hasta 1937, con el presidente Lázaro Cárdenas, que se hizo una reforma del artículo 34:

Son ciudadanos de la República todos los hombres y las mujeres que, teniendo la calidad de mexicanos, reúnan además los siguientes requisitos:

I. Haber cumplido 18 años siendo casados y 21 si no lo son y

II. Tener un modo honesto de vivir.

Si bien, el sufragio femenino en México fue efectivo hasta 1955, las modificaciones realizadas en la Constitución en cuanto al uso del lenguaje, dieron pie a que se replanteara la participación de las mujeres en los movimientos políticos del país. (Pablos, Dimensión antropológica, 2002)

A partir de este contexto, las diversas problemáticas a las que se enfrentan las mujeres, en todo el mundo, comenzaron a tomar interés y empezaron a realizarse diversos estudios e informes basados en evidencias que se presentaron ante instancias dedicadas al respeto de los Derechos Humanos donde se mostró que las mujeres no tienen la misma participación en el ámbito privado o en el público, que viven discriminación sexual y violencia por cuestiones de *género*², basadas en su *sexo*³, y que esto les impide ejercer sus derechos políticos, sociales, culturales y económicos.

A través de los estudios de género o la teoría de género comenzaron a surgir “nuevas categorías analíticas con el fin de explicar aspectos de la realidad que no habían sido tenidos en cuenta antes de que se desvelase el aspecto social de los géneros” (Cobo, 1995).

Derivado de esto, se emitieron y promovieron declaraciones, convenciones, recomendaciones y tratados internacionales relacionados con los derechos humanos de las mujeres, entre estas se encuentra la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), es considerada como el principal instrumento normativo para lograr la eliminación de la discriminación hacia las mujeres, pues la que por primera vez define de manera concreta qué es la *discriminación contra la mujer*.

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la

² Conjunto de creencias sociales designados a hombres y mujeres señalando los roles y estereotipos que conforman su deber ser en una sociedad. (Lamas, 2002)

³ Características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas que diferencian a mujeres de hombres. (Inmujeres, 2007)

mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (CEDAW, 1981)

Con ello se pretenden modificar aquellos patrones socioculturales que discriminan a las mujeres.

También se encuentra la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, mejor conocida como Convención Belém do Pará, el cual indica entre sus artículos:

Artículo 6

El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

- a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y
- b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamientos y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación. (Belém do Pará, 1995)

De igual forma, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, quien se encarga de acelerar la aplicación de las Estrategias de Nairobi para el adelanto de las mujeres, establece que es de suma importancia adoptar medidas y estrategias para:

suprimir la proyección constante de imágenes negativas y degradantes de la mujer en los medios de comunicación, sean electrónicos, impresos, visuales o sonoros. Los medios impresos y electrónicos de la mayoría de los países no ofrecen una imagen equilibrada de los diversos estilos de vida de las mujeres y de su aportación a la sociedad en un mundo en evolución. Además, los productos violentos y degradantes o pornográficos de los medios de difusión también perjudican a la mujer y su participación en la sociedad. Los programas que insisten en presentar a la mujer en sus papeles tradicionales pueden ser igualmente restrictivos. La tendencia mundial al consumismo ha creado un clima en el que los anuncios y mensajes comerciales a menudo presentan a la mujer como consumidora y se dirigen a las muchachas y a las mujeres de todas las edades en forma inapropiada. (Beijing, 1995)

Por su parte, el Consenso de Quito, una conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, convocada por la CEPAL, enmarca como parte de los acuerdos: “Considerando necesaria la eliminación del lenguaje sexista en todos los documentos, declaraciones, informes nacionales, regionales e internacionales y la necesidad de promover acciones para la eliminación de los estereotipos sexistas de los medios de comunicación”. (Quito, 2007)

También el Consenso de Brasilia llevado a cabo en julio de 2010, enuncia que es de suma importancia:

Facilitar el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías y promover medio de comunicación igualitarios, democráticos y no discriminatorios [así como] formular políticas orientadas a eliminar contenidos sexistas y discriminatorios en medios de comunicación y capacitar a los profesionales de la comunicación en tal sentido, valorizando las dimensiones de género, raza, etnia, orientación sexual y generación. (Brasilia, 2010)

Derivado de ello, surge un marco normativo nacional encargado de procurar el adelanto de las mujeres; entre los cuales destacan: la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres o el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD), de los cuales, el último es de los instrumentos legales más importantes pues:

obedece a la obligación señalada en el Plan Nacional de Desarrollo (2012 – 2018) de contar con una estrategia transversal de perspectiva de género en todos los programas, acciones y políticas de gobierno; esto significa que en los programas sectoriales, especiales, institucionales y regionales que elaboren las dependencias de la Administración Pública Federal estarán explícitas la perspectiva de género y las acciones afirmativas (concebidas como medidas efectivas, caracterizadas por su dimensión temporal que inciden en la reducción de las desigualdades) que permitan reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres. [...]

El PROIGUALDAD también responde a los compromisos suscritos por el Estado Mexicano en el marco de las convenciones y los tratados internacionales: particularmente, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará).

Dicho Programa cuenta con diversos Objetivos transversales y Estrategias desarrollados para acortar las brechas de género para los cuales se toma en cuenta el lenguaje como herramienta. (Véase Tabla 1)

Tabla 1. Estrategias y Líneas de acción de PROIGUALDAD enfocados al lenguaje.		
Objetivo transversal 1. Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres.		
Estrategia 1.5. Promover valores que contribuyan al cambio social y cultural en favor de la igualdad y el respeto a los derechos humanos.		
Línea de acción	Tipo de línea de acción	Dependencia encargada del seguimiento
1.5.1. Desarrollar lineamientos y códigos de conducta para que los medios de comunicación eliminen estereotipos e imágenes denigrantes de las mujeres.	Específica (SEGOB)	Inmujeres
1.5.2. Empezar en medios masivos una campaña permanente de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación por razones de género.	Específica (SEGOB e Inmujeres)	SEGOB
1.5.3. Eliminar el lenguaje sexista y excluyente en la comunicación gubernamental escrita y cotidiana.	General	Inmujeres SEGOB
1.5.5. Difundir en la Administración Pública Federal códigos de conducta en contra de la discriminación hacia las mujeres y en favor del lenguaje incluyente.	General	Inmujeres
Objetivo transversal 2. Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra mujeres y niñas y garantizarles acceso a una justicia efectiva.		
Estrategia 2.1. Incrementar promover y fortalecer la prevención integral y eficaz de la violencia contra mujeres y niñas.		
Línea de acción	Tipo de línea de acción	Dependencia encargada del seguimiento
2.1.4. Eliminar cualquier imagen, contenido o estereotipo sexista y/o misógino de libros de texto en educación básica, media y media superior.	Específica (SEP)	Inmujeres CONAPRED
2.1.5. Promover la elaboración de códigos de conducta y guías para la eliminación de contenidos misóginos y discriminatorios.	Específica (SEGOB)	Inmujeres CONAPRED
2.1.6. Eliminar estereotipos sexistas y/o misóginos en los mensajes o anuncios de publicidad.	Específica (SEGOB)	Inmujeres
Objetivo transversal 6. Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional.		
Estrategia 6.7. Promover y dirigir el cambio organizacional a favor de la igualdad y la no discriminación de género.		
Línea de acción	Tipo de línea de acción	Dependencia encargada del seguimiento
6.7.3. Promover el uso de lenguaje incluyente en los informes y documentos oficiales.	General	Inmujeres

Fuente: Tomado de (Guichard, 2015).

Lo anterior muestra el papel que tiene el uso no sexista e incluyente, así como el uso de imágenes libres de estereotipos de género en la información oficial emitida por las instituciones y la necesidad de incorporar e institucionalizar la perspectiva de género, en las mismas, con la finalidad de eliminar la desigualdad, inequidad y discriminación, como el sexismo, racismo y clasismo.

Por tanto, la importancia del lenguaje igualitario radica en que, a partir de éste, siendo una construcción sociocultural, creamos nuestra realidad y también a través de él expresamos lo que nos rodea, todo esto, a partir de una ideología imperante; es decir, a partir de crecer y vivir en un sistema patriarcal⁴.

⁴ Consiste en el poder de los padres: un sistema familiar y social, ideológico y político con el que los hombres —a través de la fuerza, la presión directa, los rituales, la tradición, la ley o el lenguaje, las costumbres, la etiqueta, la educación y la división del trabajo— determinan cuál es o no es el papel que las mujeres deben interpretar con el fin de estar en toda circunstancia sometidas al varón. (Sau, 2000)

3. Capacitar en temas de género a la Administración Pública Estatal

En el 2000, por decreto del ejecutivo del Estado, se creó el Instituto Mexiquense de la Mujer, con la intención de promover un cambio cultural libre de roles y estereotipos de género en la sociedad mexiquense, y poder establecer condiciones que aporten al desarrollo y el trato igualitario para las mujeres.

Posteriormente, en 2006, el gobernador del Estado amplía las atribuciones del Instituto en reconocimiento del papel que juegan las mujeres del Estado en el crecimiento de la sociedad; por tanto, el nuevo organismo tendría una convocatoria transversal con la finalidad de atender de forma integral y participativa las necesidades de éstas, creando así al Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social (CEMyBS).

A partir de ello, el CEMyBS estableció la Dirección de Bienestar Social para la Mujer, encargada de desarrollar:

proyectos, acciones y programas que buscan institucionalizar la Perspectiva de Género en las normas, rutinas y valores del **Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social**, así como de instituciones, dependencias y organismos del **Gobierno Estatal y Municipal**, con el fin de impulsar políticas públicas que consideren los principios de equidad e igualdad de género, respeto absoluto de los derechos humanos y justicia social.

Como parte de las acciones integrales de dicha Dirección se crea el área de capacitación⁵, que es la encargada de diseñar y promover contenidos temáticos para sensibilizar, en temas de género, a determinados sectores de la Administración Pública Estatal (APE), a fin de que el personal del servicio público integre la perspectiva de género a través de “acciones gubernamentales, culturales y personales que impulsen una cultura libre de discriminación y violencia de género”.

⁵ Actualmente el área de capacitación depende de la **Unidad de Capacitación, Estudios y Proyectos para la Igualdad Sustantiva (UCEPIS)** que tiene como objetivo generar conocimiento a través de la investigación y documentación en los temas relativos al género a través de diversos estudios, con la finalidad de contribuir a la creación de proyectos y políticas públicas encaminadas hacia la igualdad sustantiva. Además de impulsar la profesionalización del personal del servicio público en la perspectiva de género con el fin de transversalizar la política pública.

De modo que, para brindar un servicio integral a favor de la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género, el área de capacitación creó un plan anual de trabajo conformado por una serie de capacitaciones en las que se imparten temas de género:

1. Equidad e igualdad de género



Dirigido a:

Servidores/as públicos/as, población académica y público en general.

Presentación:

Históricamente, las mujeres han sido tratadas en forma desigual que los hombres; se les ha confinado al ámbito doméstico, privado del acceso a los recursos, limitado el trabajo remunerado con pago justo y limitado el acceso a la educación, aunado a que la violencia hacia ellas ha sido legitimada social y culturalmente. Un ejemplo de ello es que en México 45% de las mujeres reportaron que han sido violentadas alguna vez en su vida (ENDIREH, 2010).

Estas asimetrías sociales han llevado a que, desde el activismo, la política y la academia se reflexione acerca de los impactos de la desigualdad, con miras a crear estrategias individuales, colectivas y políticas que permitan disminuir tales brechas.

Con la intención de contribuir en la modificación de patrones sociales y culturales que delimiten las actitudes y comportamientos de hombres y mujeres y con miras a eliminar prejuicios y prácticas discriminatorias basadas en la jerarquización de los sexos, se diseñó la capacitación sobre Equidad e Igualdad de género.

Objetivo:

Proporcionar los conocimientos fundamentales de la teoría de género para reflexionar sobre acciones concretas que conduzcan a una sociedad más incluyente y libre de discriminación.

Al concluir la capacitación, se tendrán las herramientas para cuestionar obstáculos y discriminaciones que afectan a mujeres y hombres, así como para identificar tareas específicas, desde lo individual y lo colectivo, que conduzcan a la igualdad y la equidad de género.

Ejes temáticos:

- Referentes de desigualdad.
- Conceptos básicos de la teoría de género.
- Igualdad de género, agenda de debate internacional y nacional.
- Perspectiva de género: un camino hacia la igualdad y la equidad.

2. Empoderamiento de las mujeres



Dirigido a:

Servidores/as públicos/as, población académica y público en general.

Presentación:

Los estudios de género de mediados del siglo xx demostraron que a las mujeres se les ha educado desde la infancia para depender emocional y económicamente de una figura masculina (padre, esposo, hermano, etc.), por lo cual, actualmente se encuentran en desconocimiento de sus derechos y de su potencial humano, dado que se les ha relegado a la esfera privada: a las ocupaciones domésticas, a la crianza, al cuidado del esposo y a la subordinación.

Las feministas de la década de los 60 centraron su atención en el tema de las mujeres frente al “poder” con miras a cambiar las dinámicas entre los sexos en los niveles interpersonal, familiar, sociocultural y político. Es por esto que acuñaron el término “empoderamiento” como una propuesta para establecer estrategias, mecanismos personales y gubernamentales que les permitieran transitar a un estadio de autoconocimiento, autonomía y ejercicio pleno de sus derechos mediante el reconocimiento de las limitantes estructurales que frenan su avance.

Si bien en la actualidad la participación de las mujeres en distintos ámbitos sociales es más activa, aún se observan resistencias culturales que no permiten el desarrollo integral de las mismas y de la sociedad en general.

Objetivo:

Brindar los conocimientos esenciales para propiciar el empoderamiento de las mujeres, así como las estrategias y herramientas que favorezcan su desarrollo e incorporación en ámbitos que hasta hace poco se encontraban reservados para los hombres.

Quienes asistan, reflexionarán acerca de las herramientas para impulsar el empoderamiento de las mujeres, así como gestionar acciones específicas desde las instituciones.

Ejes temáticos:

- Teoría de género y movimiento feminista.
- El empoderamiento y falso empoderamiento de las mujeres.
- Estrategias para el empoderamiento de las mujeres.

3. Lenguaje igualitario



Dirigido a:

Servidores/as públicos/as, población académica y público en general.

Presentación:

Los problemas sociales que provocan desigualdad, inequidad y discriminación, como el sexismo, racismo y clasismo, son producidos y replicados, por medio del lenguaje. Por ende, si partimos de la idea de que éste es el reflejo de nuestros valores y pensamientos, tanto individuales como colectivos, entonces podemos dar cuenta de la importancia que tiene reflexionar sobre la manera como usamos el lenguaje.

Aunado a lo anterior, se puede asegurar que a través de las expresiones sexistas y discriminatorias, reflejan, transmiten y refuerzan los roles y estereotipos que generan relaciones asimétricas, jerárquicas e inequitativas entre mujeres y hombres.

Esto hace referencia a la necesidad de fomentar el uso de un lenguaje igualitario en instituciones públicas y privadas con la intención de visibilizar y dignificar el papel de las mujeres en la sociedad.

De manera que el lenguaje incluyente y el uso no sexista de éste sean dos alternativas que darán pie a una sociedad igualitaria y a la adopción de una nueva forma de concebir el mundo.

Objetivo:

Facilitar las herramientas necesarias para la implementación del lenguaje incluyente y uso no sexista del lenguaje en las prácticas escritas y verbales que emplean tanto el servicio público como la población académica y el público en general.

Ejes temáticos:

- Comunicación y género.
- Normatividad de lenguaje igualitario.
- Propuestas prácticas de uso no sexista de lenguaje.

4. Masculinidades positivas para la igualdad de género



Dirigido a:

Servidores/as públicos/as, población académica y público en general.

Presentación:

Durante el siglo xx los estudios sobre las mujeres permitieron la visibilización de las brechas de género, así como de los costos de la desigualdad entre hombres y mujeres. Gracias a los mecanismos de adelanto, a las acciones afirmativas y a la perspectiva de género se ha comenzado a nivel mundial un esfuerzo colectivo para igualar derechos y oportunidades de mujeres y de hombres.

El movimiento feminista contemporáneo, consciente de la necesidad de incorporar a todos los actores sociales para la consolidación de la igualdad de género, ha reorientado sus esfuerzos para iniciar una reflexión respecto de la participación de los hombres para el logro de la igualdad social. Por lo anterior, la agenda feminista internacional considera vital incorporar a los hombres y sus transformaciones en los mecanismos que favorecen el avance de las mujeres en todos los ámbitos de desarrollo humano.

Las reflexiones sobre el género, que han facilitado el derrumbamiento de los estereotipos de lo femenino, han contribuido para que algunos grupos de hombres cuestionen su papel social y reconozcan en sí mismos conductas nocivas que limitan su desenvolvimiento personal a la vez que obstaculizan el de las mujeres que les rodean, ya sea en lo público o en lo privado.

La masculinidad atraviesa un periodo de revisión que permite que los hombres reconstruyan su identidad mediante procesos de toma de conciencia y búsqueda de una nueva conducta que les permita estar en contacto con sus emociones, participar activa y positivamente en la crianza de sus hijas/os, así como colaborar no solo en lo económico, sino en las tareas cotidianas del hogar.

Objetivo:

Motivar la reflexión tanto en hombres como en mujeres respecto de las identidades masculinas, con la finalidad de estimular el desarrollo y la aceptación de nuevas formas de lo masculino caracterizadas por el trato igualitario, la convivencia armónica y la participación equitativa en todos los ámbitos de interacción social.

Ejes temáticos:

- El hombre frente a la cultura y a la sociedad.
- De la masculinidad hegemónica a la masculinidad divergente.
- Masculinidad crítica y nuevas masculinidades.

5. Cultura institucional



Dirigido a:

Servidores/as públicos/as, población académica y público en general.

Presentación:

En el panorama internacional se ha iniciado un proceso de transformación social que permitirá que las mujeres tengan los mismos derechos y oportunidades que los hombres, y a su vez se reconozca su contribución para el desarrollo económico, político y social.

El Estado Mexicano se ha comprometido internacionalmente a evitar que en las dependencias de la Administración Pública se reproduzcan los roles y estereotipos de género que perpetúan la desigualdad, la exclusión, la discriminación y la violencia, dado que repercuten negativamente en el éxito de las políticas públicas (CEDAW, 1979). El Plan de Desarrollo Nacional contempla la perspectiva de género como un instrumento estratégico para eficientizar el quehacer gubernamental.

El Gobierno del Estado de México se suma a la iniciativa nacional al establecer como prioritario el fomento de la participación de las mujeres en la fuerza laboral

(Plan de Desarrollo del Estado de México 2011-2017). Se ha puesto especial interés en favorecer la modificación de patrones socioculturales y conductas tanto de hombres como de mujeres, en el afán de desarraigar dinámicas sociales, prejuicios y prácticas discriminatorias caracterizadas por la falsa creencia de la superioridad de un sexo en relación con el otro, para eliminar las barreras estructurales que frenan el desenvolvimiento de las mujeres al interior de las instituciones.

La Institucionalización de la Perspectiva de Género pretende incorporar el principio de igualdad de género en las reglas, normas, procesos, procedimientos y prácticas, formales e informales que dan vida a las organizaciones e instituciones públicas; es decir, *cultura institucional*, la cual refiere un cambio al interior de las organizaciones y al asentamiento de un nuevo valor o política culturalmente consensuada, en los procesos rutinarios de las anteriores.

Objetivo:

Acercar al personal de la administración pública los conocimientos, estrategias y herramientas básicas de la perspectiva de género, a efecto de diseñar códigos de conducta y ética, reglamentos, manuales de procedimientos e ideario institucional permeados por esta visión teórica.

Ejes temáticos:

- Sensibilización en género.
- Marco normativo para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Institucionalización de la Perspectiva de Género.

6. Campaña internacional: ÚNETE para poner fin a la violencia contra las mujeres
“Día Naranja”.



Dirigido a:

Servidores/as públicos/as, población académica y público en general.

Presentación:

La violencia contra mujeres y niñas es una de las transgresiones de los Derechos Humanos más generalizada. Su impacto incluye consecuencias físicas, sexuales y psicológicas.

El derecho de las mujeres a vivir sin violencia está consagrado en los acuerdos internacionales como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, 1976), y en la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer de las Naciones Unidas (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1993).

Con la finalidad de concientizar a la sociedad, el Congreso de la Unión dirigió un exhorto a las naciones integrantes a sumarse a la Campaña Internacional ÚNETE para poner fin a la violencia contra las mujeres, estrategia convocada en 2008 por

el Secretario General de las Naciones Unidas, Ban Ki-Moon, la cual proclama que el día 25 de cada mes se promueva el “Día Naranja”, con el objetivo de crear conciencia sobre este flagelo inadmisible durante todo el año, no solo el 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.

De acuerdo con el Censo Nacional de Procuración de Justicia Estatal (2013), a nivel nacional, 86% de las mujeres ha sufrido violencia, sexual, familiar y de trata, más de 80% de las mexicanas ha sufrido intimidación en el ámbito comunitario y 24% ha sufrido violencia emocional (ENDIREH, 2013).

Objetivo:

Brindar herramientas para visibilizar situaciones de violencia contra las niñas y mujeres, así como proponer tareas específicas que conduzcan a la erradicación de la violencia que se ejerce contra éstas.

Ejes temáticos:

- Antecedentes: la violencia hacia mujeres y niñas
- Tipología de la violencia
- Estrategias para erradicar el maltrato hacia las mujeres

Dichas capacitaciones cuentan con diversas modalidades con diferentes características cada una (Véase tabla 2):

Tabla 2. Modalidades de capacitación

Modalidad	Plática	Conferencia	Taller	Curso
<i>Duración</i>	15 a 20 minutos	1 hora	2 hora	3 a 6 horas
<i>Sesiones</i>	Una	Una	1 a 2	Más de una
<i>Temas</i>	Uno	Uno	Uno	Más de uno
<i>Participantes</i>	1 a 20	20 a 60	20 a 40	20 a 40
<i>Objetivo</i>	Presentar a manera de charla o	Señalar aspectos significativos de un tema determinado;	Proporcionar de manera vivencial	Se exponen los fundamentos teóricos y

	diálogo el desarrollo de un tema.	se presenta de manera didáctica y visual con ayuda de videos, imágenes y dinámicas.	conocimientos y herramientas logrando cambios al propiciar la reflexión sobre las experiencias personales y el tema abordado.	prácticos, a través de dinámicas y ejercicios, para que las/los participantes interioricen los conocimientos de un tema específico que les permita replicarlo posteriormente.
<i>Población objetivo</i>	Público en general.	Público en general, comunidad académica y personal del servicio público.	Personal del servicio público y comunidad académica.	Personal del servicio público y comunidad académica.

El área de capacitación también cuenta con una plataforma en línea llamada **Dar igual dar** es un portal digital especializado en temas de género; el cual ofrece sensibilización y profesionalización gratuita para el personal de la Administración Pública.

Su objetivo es facilitar al personal del servicio público, las herramientas teóricas y conceptuales, insumos metodológicos y marcos normativos para la institucionalización y transversalización de la Perspectiva de Género en las diferentes dependencias del Gobierno del Estado de México.



Dicha plataforma alberga tres cursos:

1. Sensibilización en igualdad de género (SEIG)



Objetivo general:

Las personas que participen en este curso identificarán el origen de las desigualdades históricas entre hombres y mujeres a través de la Perspectiva de Género, en el afán de incorporar actitudes, valores y rutinas de trabajo que coadyuven a la prevención de la violencia contra las mujeres.

Perfil de egreso:

Quienes completen el curso de Sensibilización en igualdad de género podrán reconocer los elementos culturales que reproducen, legitiman y perpetúan la desigualdad y la inequidad de género en el contexto social, laboral, familiar y personal.

Contarán con elementos teóricos y conceptuales que les permitirán adoptar actitudes y conductas a favor de la igualdad de género para coadyuvar a la prevención de la violencia hacia las mujeres.

Duración:

25 horas de capacitación a distancia a lo largo de un mes de trabajo.

Acreditación:

Calificación mínima aprobatoria: 70

Quienes obtengan calificación aprobatoria se harán acreedoras/es a una constancia por 25 horas de capacitación en línea.

2. ¿Qué te detiene? De la conciencia individual al empoderamiento colectivo.



¿Qué te detiene?
DE LA CONSCIENCIA INDIVIDUAL
AL EMPODERAMIENTO COLECTIVO

Objetivo general:

Generar acciones encaminadas a fomentar el empoderamiento de las mujeres en lo individual y lo colectivo.

Objetivo particular:

Las y los participantes analizarán los beneficios e implicaciones del proceso de empoderamiento, individual y colectivo, con la finalidad de generar acciones encaminadas a acelerar el avance de las mujeres.

Perfil de egreso:

Las y los participantes contarán con información teórica y práctica que oriente su quehacer laboral mediante el reconocimiento de la importancia del empoderamiento de las mujeres desde su ámbito de competencia

Duración:

25 horas de capacitación a distancia a lo largo de un mes.

Acreditación:

Calificación mínima aprobatoria: 70

Quienes obtengan calificación aprobatoria se harán acreedoras/es a una constancia por 25 horas de capacitación en línea.

3. Lenguaje incluyente: Comunicaciones que construyen realidades igualitarias (LEIN).



Objetivo general: Las personas que participen en este curso reflexionarán en torno al uso no sexista del lenguaje en el afán de desarrollar competencias comunicativas y lingüísticas que les permitan producir documentos administrativos caracterizados por la visibilización y el reconocimiento de los derechos de las mujeres.

Perfil de egreso:

Quienes aprueben este curso serán capaces de:

- Detectar lenguaje sexista o discriminatorio en documentos oficiales y de uso común.
- Modificar, adaptar y diseñar documentos y discursos que reflejen lenguaje incluyente.
- Asesorar en materia de uso no sexista del lenguaje a sus compañeras/os de trabajo.
- Proponer mecanismos de comunicación que visibilicen y reconozcan las necesidades y talentos de las mujeres.
- Comunicarse armónica y respetuosamente con la ciudadanía.

Duración: 30 horas de capacitación a distancia distribuidas en 5 semanas consecutivas de trabajo.

Acreditación: Calificación mínima aprobatoria: 70

Quienes obtengan calificación aprobatoria se harán acreedoras/es a una constancia por 30 horas de capacitación en línea.

Aunado a lo anterior, la labor como capacitadora consta de impartir pláticas, talleres, cine debates con PEG, al personal del servicio público del Estado de México y público en general que así lo requiera.

Como capacitadora en género es de suma importancia poseer amplio conocimiento sobre los temas que se abordan y aquellos que les rodean, puesto que al momento de impartir una plática o taller surgen, entre las personas asistentes, dudas e inquietudes que es necesario responder para que la información sea lo más íntegra posible.

De igual manera se requieren aptitudes específicas para el manejo de grupo, 30 personas mínimo en modalidad conferencia y 30 personas máximo en modalidad taller; es decir, tener habilidad para hablar en público, facilidad de palabra, coherencia en el discurso, objetivos claros basados en las necesidades de la institución o el público receptor, pues no en todos los casos son personas adultas o personal del servicio público, también se imparten a estudiantes de nivel básico, medio y superior o policías; por ende, se requiere tener un amplio espectro para tratar los temas de acuerdo con cada público y emplear el lenguaje adecuado.

4. Capacitar en género, una responsabilidad social

Cuando me integré al equipo de capacitación, la primera actividad que me fue encomendada fue revisar la bibliografía básica de capacitación en perspectiva de género enfocada a la sensibilización del personal del servicio público; posteriormente, acompañé a mi compañero y compañera a las capacitaciones que tuviesen programadas, en calidad de asistente, para observar la dinámica de capacitación, la manera en la que estaban organizados cada uno de los temas y, al mismo tiempo, tomar lista de asistencia, tomar fotografías y recopilar las encuestas de satisfacción.

Una vez conociendo estos dos aspectos, se me pidió dar un reporte detallado sobre las observaciones que tenía, con la finalidad de retroalimentar el trabajo del personal de capacitación y enriquecer, tanto el protocolo de impartición como del material o materiales empleados para las mismas, de modo que se realizaron varias juntas, una por cada tema, para exponer las áreas de oportunidad de diferentes aspectos: Las responsabilidades de las instituciones solicitantes, cuestiones relacionadas con el personal de capacitación y los contenidos de las capacitaciones, las cuales se expondrán a continuación:

4.1. Las responsabilidades de las instituciones solicitantes.

En primer lugar, el protocolo de solicitud de capacitación era deficiente, pues en ocasiones se hacía de manera personal con el o la capacitadora para calendarizar, a pesar de que el medio oficial es un oficio dirigido a la vocal ejecutiva del CEMyBS, para que ella, a su vez, girara el turno al área correspondiente.

Esta práctica resultaba en que un capacitador tuviese mayor demanda que la otra, y en ocasiones la jefa del área no tenía un documento que avalara la salida del personal y, al mismo tiempo, existía una sobrecarga de trabajo hacia una sola persona.

Esta práctica también se afectaba el tiempo de anticipación con el que se solicitaban e impartían las capacitaciones, pues, en ocasiones se hacía la petición mediante oficio de un día para el otro y esto impedía que se pudiesen brindar en tiempo y forma, ya que, al ser solo dos personas funcionales en el equipo, a veces ya tenían otra actividad programada y no era posible cubrir la demanda.

La solución que se dio para este y el caso anterior fue que las capacitaciones se solicitaran estrictamente por medio de oficio con, mínimo, 15 días de anticipación para poder calendarizar o reprogramar; asimismo, se les pidió a las instituciones que anexaran nombre y teléfono de contacto para poder precisar los pormenores de la capacitación.

Otra observación que hice fue respecto al momento de capacitación, puesto que ocurrían distintas complicaciones. Primero, en ocasiones las instituciones no contaban con los requerimientos técnicos (computadora, proyector y bocinas) y no se le informaba al personal de capacitación del CEMyBS; por tanto, al momento de llegar a la sede de impartición, la capacitación tenía que ser cancelada y reagendada o, bien, aplazada en lo que se conseguía el equipo necesario.

Para dar solución a esto, se acordó que cuando solicitaran por primera vez el servicio⁶, al momento de ponernos en contacto para confirmar la disponibilidad de fecha y horario, se les solicitaría que contaran con el equipo técnico antes mencionado y, en caso de no poder contar con éste, se avisaría al área para que el Consejo lo facilitara.

Por otro lado, en diversas ocasiones observé que la institución solicitante no realizaba su convocatoria interna de manera adecuada, por lo que, al momento de comenzar la impartición del tema, no había público suficiente y las capacitaciones se brindaban solo a tres asistentes. Aunado a ello, las personas organizadoras

⁶ Esta actividad requería que se elaborara un documento con cada una de las instituciones con las que se ha trabajado y registrando cuáles son los temas y las modalidades de cursos o temas que se les han impartido, lo cual, a su vez, facilitaría la obtención de información para emitir informes puntuales sobre las capacitaciones del área en caso de que la Vocal Ejecutiva, el Secretario de Desarrollo Social o el Gobernador, lo solicitaran.

obligaban al personal de capacitación a impartir el tema aunque no hubiera *quorum* suficiente. También sucedía que las pláticas se cancelaban, por esta misma razón, lo cual representaba un gran problema ya que, tras la emisión de la Alerta de Género en el Estado de México, la mayoría de los municipios con alerta se encuentran en Valle de México, por ende, la cancelación por falta de materiales o público eran un gasto innecesario de recursos y tiempo para ambas partes.

En caso contrario, se observó que la convocatoria rebasaba la cantidad de público adecuada para impartir la capacitación de manera óptima y poder dar atención integral a las dudas o inquietudes del público asistente. Esto también resultaba ser un problema cuando el espacio era muy pequeño o no tenía la capacidad suficiente para tal cantidad de personas y, en lugares cerrados, esto representa una complicación para el buen desarrollo de la actividad.

Por ende, se acordó que, al igual que el caso del equipo de técnico, se hablara con la persona enlace, de la institución convocante, para dar las especificaciones del espacio y sus condiciones, así como el indicar el mínimo y máximo de asistentes a la capacitación, quedando entendido que, si no se cumplían estos términos, la capacitación sería cancelada y no se les daría servicio hasta tres meses posteriores al incumplimiento de requisitos.

Aunado a lo anterior, otra cuestión importante para trabajar con los grupos era que contasen con antecedentes de perspectiva de género, puesto que, en diversas solicitudes un organismo pedía una capacitación con nivel de comprensión avanzado en temas de género; por ejemplo, “Erradicación de la violencia”, y era la primera vez que el grupo asistía a una plática de esta índole. Esto incitaba que no hubiese apertura para la comprensión del tema y, al mismo tiempo, se obligaba al facilitador o facilitadora retomar conceptos básicos de los cinco o seis temas anteriores, provocando un desfase en los tiempos de impartición y, por tanto, en su horario laboral.

Dada la estructura escalonada que se estaba planeando para la impartición de los temas de capacitación, resultaba importante aclarar con la persona enlace que, si

el tema solicitado era avanzado o intermedio, el personal contara con conocimientos básicos y si no era de esta forma, se sugiriera que tomaran las pláticas en orden, de básico a avanzado, asegurando que las personas que asistieran a la primera conferencia dieran seguimiento a todas las demás.

Finalmente, una de las opiniones más frecuentes que mencionaban las personas asistentes era que también fuese requisito que el personal directivo y las jefaturas debían estar presentes en dichas pláticas, pues en su mayoría solo participaba el personal operativo y no los altos mandos. Por otro lado, en ocasiones, solo se presentaban para el acto protocolario y al terminar éste salían del auditorio. La razón de ello, expresaron, es porque en todos los casos de discriminación, violencia, acoso, hostigamiento, son estas personas las que pueden, podrían o deberían brindar apoyo a su personal para darles atención inmediata.

Para efecto de esta sugerencia se hizo la invitación a los y las enlaces institucionales para que altos mandos asistieran a las capacitaciones a fin de crear mayor empatía con su personal. Sin embargo, se hizo la observación de que eso no depende del CEMyBS o del personal de capacitación, sino que es una cuestión de organización interna.



Fotografía: Raquel Ayala impartiendo una capacitación para el personal del servicio público de la Secretaría de Infraestructura, 2017.

4.2. Cuestiones relacionadas con el personal de capacitación.

Ser capacitador o capacitadora en temas de género implica una gran responsabilidad; puesto que todo lo que hacemos frente a grupo tiene que ir en concordancia con el discurso que estamos brindando, de no ser así, el público puede recibir un doble mensaje que resultará contraproducente para la aceptación del mismo.

Desde mi perspectiva, dicha responsabilidad implica integrar, forzosamente, la perspectiva de género en nuestras vidas, no solo es leer sobre el tema, aprenderse de memoria los conceptos y explicarlos como si fuese un salón de clases; sino que se requiere de un gran compromiso y conciencia social, analizar los temas, conceptos y distintos discursos, cuestionarlos, cuestionarnos a nosotras mismas/os y, sobre todo, que se convierta en un *modus vivendi*.

Por tanto, esta vocación⁷ requiere de empatía, pues muchas veces nuestra comprensión del tema nos hace olvidar que antes veíamos el mundo igual que el público con el que estamos trabajando. Por ello se necesita de escucha, tolerancia y paciencia para aclarar dudas o establecer una conversación basada en el respeto de las diversas opiniones.

Aunado a lo anterior, debe haber congruencia entre la teoría (lo que se está enseñando) y el lenguaje (la manera en la que se explica); pues es incongruente; por ejemplo, que se dé una charla sobre uso no sexista e incluyente del lenguaje y el discurso empleado sea en masculino o que se presente una duda entre el público y no se responda de forma concreta; incluso, que alguna persona asistente se exprese de manera violenta y se responda de la misma forma.

⁷ Me parece que es una vocación porque no cualquier persona puede desempeñarse como tal, por más que conozca sobre el tema.



Fotografía: Raquel Ayala, impartiendo una capacitación para la Policía Municipal de Ixtapaluca, 2016.

4.3 Los contenidos de las capacitaciones.

A grandes rasgos⁸, detecté que la información de las diapositivas estaba más enfocada a explicar qué es el lenguaje y cómo es que éste funciona para poder comunicarnos, dejando de lado la importancia y la aplicación del uso incluyente y no sexista del lenguaje, lo cual complicaba la comprensión para las personas asistentes.

Por otro lado, la extensión de las diapositivas era demasiado larga para la duración de las conferencias (una hora), ya que la presentación contaba con 52 diapositivas de contenido divididas en cuatro temas:

- 1) Lenguaje y comunicación. Principios de la comunicación y teoría del signo lingüístico.
- 2) El lenguaje como constructo de la realidad. Naturaleza del lenguaje, Sentir las palabras, Efecto mágico [de las palabras], distanciamiento reflexivo y Resistencias culturales.
- 3) Discriminación. Sistema de opresión sexista, Sexismo, Uso sexista del lenguaje, Discurso excluyente, El menos común de los sentidos, Economía del lenguaje, Género marcado, Expresiones sexistas, Comunicaciones discriminatorias, Grupos en la zona de abyección, Presencia en fuentes librescas, lenguaje incluyente e Historias dominantes/alternativas.

⁸ En el siguiente apartado se aborda el análisis detallado de este punto.

4) Recomendaciones para el uso del lenguaje incluyente. Lenguaje ciudadano, Uso del genérico universal, uso de sustantivos abstractos, Uso de artículos, Uso de diagonales o paréntesis, Uso incorrecto de la arroba, Títulos académicos y ocupaciones, Significados sexistas, ¿Adelgazar de golpe?, Uso de imágenes no sexistas, Lenguaje corporal/gestual, Revisión y Conclusiones.

A partir de mirar de forma concreta los contenidos de cada uno de los temas de la presentación, puede observarse que tiene mucha información y el orden en el abordaje de los conceptos pues; por ejemplo, el *sexismo* se aborda en el tema: 3. Discriminación, al inicio y a la mitad; pero también en el tema 4. Recomendaciones para el uso del lenguaje incluyente cuando se habla de los significados sexistas y al final con el uso de las imágenes.

De igual forma, algunas de las diapositivas solo eran temas de relleno que no aportaban nada concreto a la capacitación produciendo confusión y rechazo al tema, además de que el lenguaje con el cual se explican los conceptos, tanto en las diapositivas como de manera verbal, era demasiado “retórico” para la población multidisciplinaria que se atiende.

Otro de los problemas es que las diapositivas estaban saturadas de información e imágenes, lo que produce cansancio visual y, al mismo tiempo, distracción. Además de que muchas de las imágenes empleadas contradecían el discurso no sexista.



Fotografía: Raquel Ayala impartiendo capacitación para la Secretaría de Innovación, 2017.

5. Antecedentes de capacitación en lenguaje con perspectiva de género

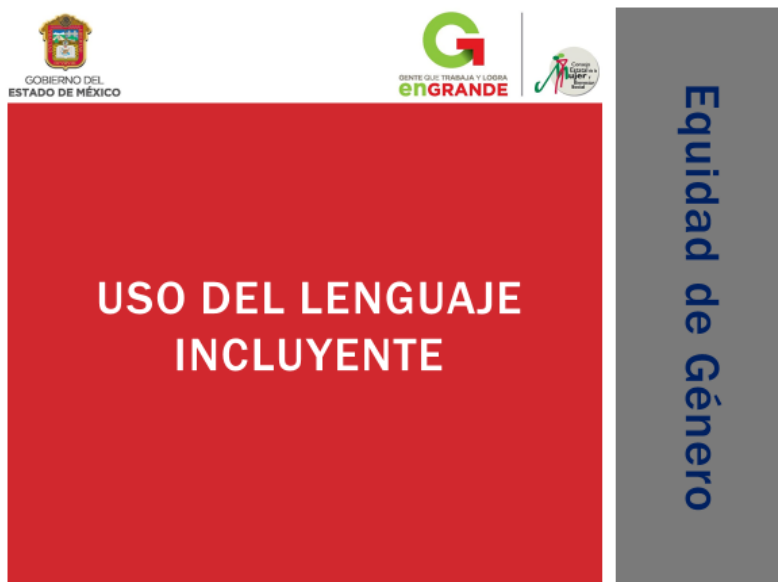
Como ya lo mencioné en el apartado anterior, parte de mis actividades como facilitadora en género fue hacer observaciones sobre todos los temas de capacitación que se impartían, por medio de la Dirección de la Mujer, para poder mejorarlas; sin embargo, dado mi perfil académico, se me pidió analizar y hacer una propuesta nueva sobre la temática de lenguaje para que fuese más efectiva. Por tanto, con base en la presentación, la explicación de los contenidos y los resultados de las encuestas de satisfacción, se obtuvieron las siguientes reflexiones:

En primer lugar, el título de la capacitación estaba muy limitado, puesto que el uso no sexista del lenguaje es solo una de las partes que componen la propuesta, por otro lado, la banda que dice “equidad de género” no tiene justificación alguna (Véase imagen 1), además, la CEDAW observó y recomendó a México en 2006 lo siguiente:

18. El Comité observa con preocupación que, si bien la Convención se refiere al concepto de igualdad, en los planes y programas del Estado Parte se utiliza el término “equidad”. También preocupa al Comité que el Estado Parte entienda la equidad como un paso preliminar para el logro de la igualdad.

19. El Comité pide al Estado Parte que tome nota de que los términos “equidad” e “igualdad” transmiten mensajes distintos, y su uso simultáneo puede dar lugar a una confusión conceptual. La Convención tiene por objeto eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad de hecho y de derecho (en la forma y el fondo) entre mujeres y hombres. El Comité recomienda al Estado Parte que en sus planes y programas utilice sistemáticamente el término “igualdad” (CEDAW, 2006)

Imagen 1. Título



En segundo lugar, el objetivo estaba mal planteado (Véase imagen 2) y el orden de las diapositivas estaba mal organizado, puesto que primero se presentaba una frase motivacional y una introductoria, después la duración de la presentación.

Imagen 2. Objetivo



Como puede verse en la imagen 2, el objetivo no cumple la estructura oficial que responde a ¿Qué? ¿Quiénes? y ¿Para qué? de manera clara y sintetizada en una oración.

En tercer lugar, el número de diapositivas era demasiado para el tiempo disponible para capacitar, puesto que se cuenta con una hora y la presentación tenía 52 diapositivas que no resultaban claras para el público y además rebasaban el tiempo.

En cuarto lugar, se presentaban los beneficios del uso no sexista del lenguaje cuando aún no se había explicado nada sobre el tema (Véase imagen 3).

Imagen 3. Beneficios del lenguaje incluyente



Al final de la presentación las personas asistentes tendrían a modo de conclusión cuáles son los beneficios que han adquirido tras la charla y los efectos que tendría en su desarrollo personal y como trabajador del servicio público.

En quinto lugar, el abordaje del tema comenzaba con la explicación de los conceptos básicos de la comunicación, el sistema de comunicación (Véase imágenes 4 y 5) y la relación con el signo lingüístico (Véase imagen 6).

Imagen 4. Principios de la comunicación



Imagen 5. Sistema de comunicación



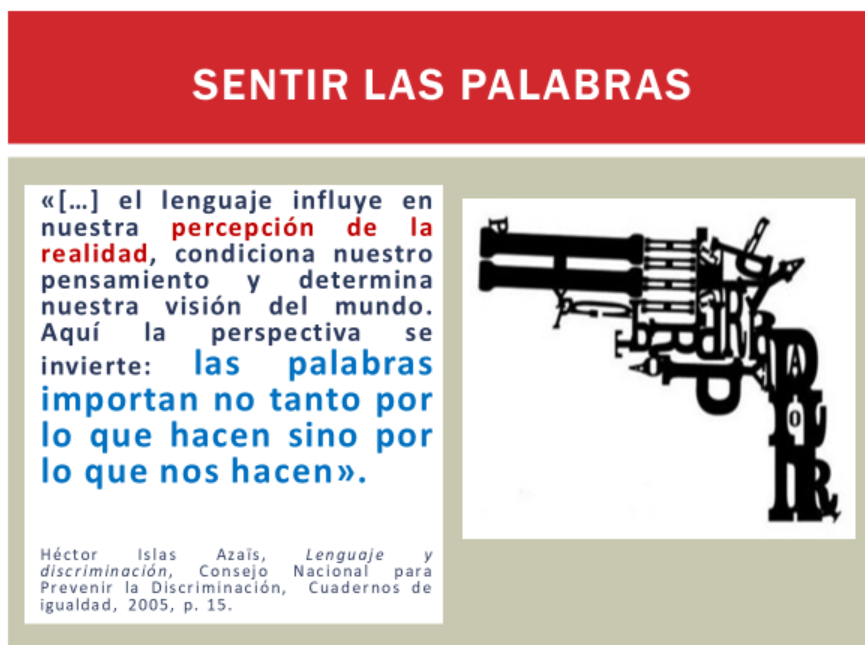
Imagen 6. Teoría del signo lingüístico



La problemática de este apartado llamado “Lenguaje y comunicación” es que, de acuerdo con las encuestas de satisfacción, los conceptos de lenguaje, lengua y habla ya eran conocidos por las personas asistentes, al igual que el sistema de comunicación; en cuanto a la teoría del signo lingüístico, les parecía muy técnico y, finalmente, la información proporcionada no representaba algo significativo para la comprensión y aplicación del uso no sexista e incluyente del lenguaje.

Como sexto punto, la apertura del segundo tema “El lenguaje como constructor de la realidad”, es una cita de Héctor Islas Azaïs, autor destacado en el tema del uso del lenguaje y su relación con la discriminación; sin embargo, la imagen empleada para ilustrarla replica un discurso de violencia al tratarse de un arma de fuego y, en sentido estricto, los temas de género deben evitar reproducir este tipo de discursos si no tienen una función justificada. (Véase imagen 7)

Imagen 7. Sentir las palabras



En el siguiente punto, las diapositivas (véase imágenes 8 y 9) sí abordan el tema del lenguaje a partir de reflexionar sobre el uso que le damos como hablantes; sin embargo, tienen un contexto literario, por un lado, y desarticulado con la información previa y posterior, por otro. Además, las imágenes están saturadas de información, puesto que las frases son muy largas. Esto provocaba que las personas asistentes se distrajeran por leerla o que quien impartiera la plática recurriera a darle lectura para después explicarla.

Imagen 8. Efecto mágico

EFECTO MÁGICO

“La antigua idea de que las palabras tienen poderes mágicos es falsa; pero esa falsedad implica la distorsión de una verdad muy importante. Las palabras tienen un efecto mágico... Aunque no en el sentido en que suponían los magos, ni sobre los objetos que éstos trataban de hechizar. **Las palabras son mágicas por la forma en que influyen en la mente de quienes las usan.**”

Aldous Huxley, Inglaterra



Imagen 9. Distanciamiento reflexivo

DISTANCIAMIENTO REFLEXIVO



Lograr el **distanciamiento reflexivo**, para permitir a las palabras y las imágenes que conforman cada pieza comunicativa ser un medio para la construcción de lenguaje verbal, escrito y visual incluyentes, significa educar la mirada para detectar el sexismo, **desarrollar un pensamiento crítico** para descubrir en el delicado y sutil universo de las imágenes, los lenguaje, los símbolos y en los signos, el **riesgo de perpetuar estereotipos** que restringen el ejercicio de derechos y reproducen (aún sin proponérselo) la desigualdad, la insolidaridad y la exclusión.

*Manual para comunicación no sexista, Graciela Bernal,
Comisión Ministerial de Género*

Por su parte, la siguiente diapositiva (véase imagen 10) aborda las “Resistencias culturales” que tiene la sociedad ante el uso del lenguaje, lo que representa para el auditorio puntos a favor para evitar el uso del lenguaje no sexista e incluyente, o

bien, una predisposición para quienes apenas van a conocer sobre el tema. Hasta este punto se han visto 18 diapositivas en las cuales no se ha dado aún información sustancial sobre el tema. De igual manera, las imágenes empleadas son únicamente de hombres, cuando el tema implica la visibilización de las mujeres en la comunicación; por tanto, es una incongruencia.

Imagen 10. Resistencia culturales

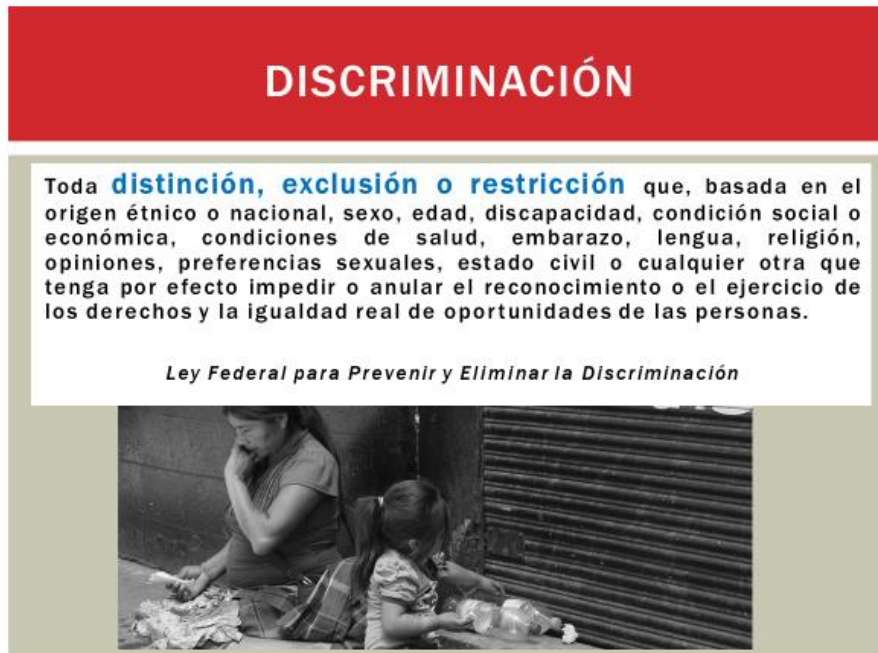
RESISTENCIAS CULTURALES

1. No comprender qué es y para qué sirve el lenguaje incluyente.
2. Desconocimiento del grado de importancia del lenguaje incluyente en las comunicaciones
3. “Lucha perdida”
4. La naturaleza del lenguaje es autónoma
5. Sentido común



La imagen 10 es la última diapositiva del tema 2, en las diapositivas 19 y 20 ya comienzan a tratarse los conceptos básicos del lenguaje incluyente y su uso no sexista. En la diapositiva 20 se define el concepto de *discriminación* basado en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Imagen 11. Discriminación



La observación al respecto es que replica un estereotipo de discriminación que es una mujer de bajos recursos con su hija practicando la venta informal en la calle.

Como siguiente punto, se abordan tres conceptos esenciales para el feminismo y la teoría de género; sin embargo, esta información debería estar en otro tema o, en el caso de que la exposición así lo requiera, abordarlos de manera rápida en el discurso de quien da la capacitación, sin necesidad de integrar una diapositiva para ello. (Véase imagen 12)

Imagen 12. Sistema de opresión sexista



Las siguientes diapositivas presenta un problema similar al de la imagen 11, se aborda el concepto de *sexismo* (Véase imagen 13) y se explica qué es el uso sexista del lenguaje (Véase imagen 14), los cuales son primordiales para la comprensión de este tema; sin embargo, las diapositivas tienen imágenes que replican estereotipos de género y por tanto, no resultan congruentes con el discurso que se pretende transmitir.

Imagen 13. Sexismo



Incluso, también puede observarse que las imágenes elegidas para ilustrar las situaciones de sexismo se centran únicamente en el rasgo de subordinación en un sentido cuando el sexismo es un término que implicar mayor profundidad. Por otra parte, las imágenes no corresponden con nuestro contexto actual y mucho menos en el cultural, ya que provienen de otro país.

Imagen 14. Uso sexista del lenguaje



Imagen 15. Discurso excluyente



En el caso de la imagen 15, no resulta funcional pues únicamente reitera el discurso que acompaña los dos conceptos abordados anteriormente y la imagen replica un discurso de violencia además de que la información vuelve a desviarse del objetivo que es sensibilizar y enseñar a las y los servidores públicos a identificar el sexismo y la discriminación en el lenguaje, así como a poder aplicarlo en sus actividades laborales.

Es hasta la diapositiva 29 cuando se retoma de manera más concreta el tema principal; sin embargo, está relacionado con el concepto de discriminación que se explicó nueve diapositivas antes, por tanto, la información está desfasada. (Véase imagen 16)

Imagen 16. Comunicaciones discriminatorias

COMUNICACIONES DISCRIMINATORIAS

 Léxica: elección de términos	La ingeniero Mariana Cruz. La lisiada no puede correr. Mira que casarse con una negra . Que los indios estudien es prioridad.
 Retórica: sentido e intención de las palabras	No te vayas a rajar . Se quedó para vestir santos . Que la criada haga el aseo. Ahí va la marimacha .
 Sintáctica: construcción de las oraciones	José, Susana y María son mis amigos . La señora de Pérez . Todos los alumnos recibirán beca. Se solicita doctores para obstetricia.

Héctor Islas Azaïs, *Lenguaje y discriminación*

No obstante, en las dos siguientes diapositivas el tema vuelve a desviarse tras abordar dos temas: “Los grupos en zona de abyección” y “Presencia de las fuentes librescas” (véase imágenes 17 y 18)

Imagen 17. Los grupos en zona de abyección

GRUPOS EN LA ZONA DE ABYECCIÓN

Las conductas y lenguajes excluyentes ponen a la población en una situación que promueve la desigualdad y, por consecuencia, permiten que estos **descalifiquen, subordinen, invisibilicen y marginen** a quienes no cumplen con los estándares socialmente establecidos y, por ende, se rezagan en una **Zona de Abyección**, impidiéndoles el desarrollo y el ejercicio pleno de sus derechos.



Imagen 18. Presencia de las fuentes librescas



Aunque no se duda de que la información brindada en las anteriores diapositivas puede resultar interesante, carecen de funcionalidad para cumplir el objetivo del tema.

La diapositiva 32 presenta otro de los conceptos importantes: el *lenguaje incluyente*. (Véase imagen 19)

Imagen 19. Lenguaje incluyente

LENGUAJE INCLUYENTE

Son aquellas formas razonadas de la comunicación humana que tienen por **objetivo visibilizar a la gente en situación de desigualdad social** (personas que no cumplen con los estereotipos) que han sido excluidos del lenguaje visual, auditivo y textual, bajo el pretexto machista, sexista y patriarcal del «sentido común».



Sin embargo, la definición de qué es el lenguaje incluyente es errónea, pues está más relacionada con el *lenguaje inclusivo*⁹, además de que no hay congruencia, en su redacción, con el tema, pues dice: “(personas que no cumplen con los estereotipos) que han sido excluidos (en masculino) ...”. También las imágenes son excluyentes, ya que muestra manos de hombre.

El tema 4: “Recomendaciones para el uso del lenguaje incluyente” ilustra la parte práctica, pues aborda de manera concreta la aplicación del lenguaje no sexista e incluyente; sin embargo, la forma en la que se expone, representa una dificultad para las personas asistentes, debido a que emplea términos técnicos del lenguaje con el que ciertos grupos no estarán familiarizados lo que complicará su comprensión. (Véase imágenes 20, 21 y 22)

Imagen 20. Uso del genérico universal

USO DEL GENÉRICO UNIVERSAL

Expresión sexista	Alternativas no sexistas
El hombre descubrió el fuego	La humanidad descubrió el fuego
Los derechos del hombre	Los derechos humanos
Los ciudadanos participan	La ciudadanía participa



COLECTIVOS

⁹ Está relacionado con la Teoría *Queer*, nombrada así por Teresa de Lauretis, y pretende visibilizar a la comunidad LGBTTTIQ en el lenguaje de la sociedad para concientizar sobre las diferentes identidades de género a través del uso de “expresiones neutras” que no representen al masculino o femenino gramatical (todxs, tod@s, todes); sin embargo, el feminismo y la Teoría de Género no comparten su uso.

Imagen 21. Sustantivos abstractos

USO DE SUSTANTIVOS ABSTRACTOS



Expresión sexista	Alternativas no sexistas
Enviar los documentos a los coordinadores	Enviar los documentos a las coordinaciones
Es responsabilidad de los alumnos hacer la tarea	Es responsabilidad del alumnado hacer la tarea

NO REFIEREN NI A HOMBRES NI A MUJERES

Imagen 22. Uso de artículos

USO DE ARTÍCULOS

Expresión sexista	Alternativas no sexistas
Los servidores públicos deberán portar gafete	Los y las servidoras públicas deberán portar gafete
Los adultos mayores recibirán apoyo alimenticio	Los y las adultas mayores recibirán apoyo alimenticio



En todos los casos debemos garantizar la correspondencia de género y número

Sin embargo, la forma en la que se exponen las propuestas de uso no sexista, representan una dificultad para las personas asistentes, pues emplea términos técnicos del lenguaje con el que ciertos grupos no estarán familiarizados y esto complica su comprensión. Además de que no hay ejemplos que sean funcionales para su aplicación real en el trabajo.

De igual forma, parte del desarrollo de este tema es el uso de imágenes no sexistas (véase imagen 23).

Imagen 23. Uso de imágenes no sexistas



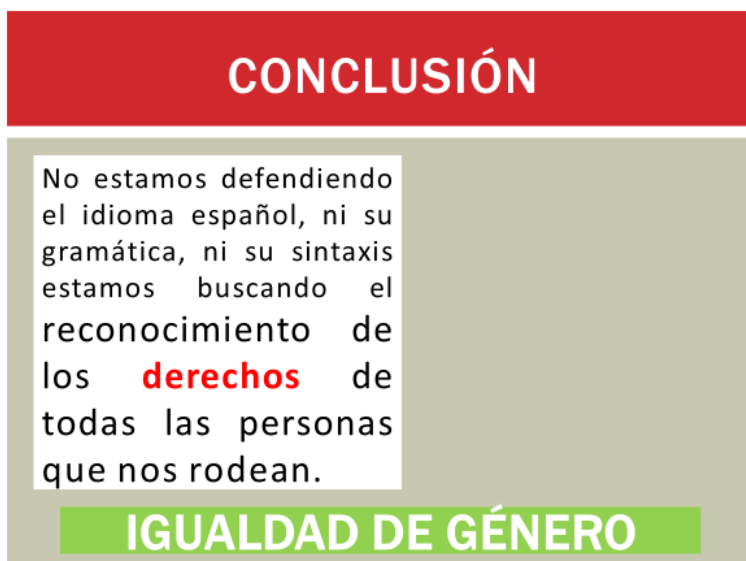
Sin embargo, no hay congruencia con lo que muestran los contenidos, pues la gran mayoría son sexistas, violentas, refuerzan estereotipos o no tienen relación con la participación de las mujeres.

Como último punto, la **conclusión** del tema no corresponde al objetivo planteado al inicio de la presentación donde enuncia que se pretende:

Conocer las herramientas teóricas y conceptuales del uso del lenguaje incluyente, para identificar las expresiones discriminatorias a través del análisis de comunicaciones y de las sugerencias que promueven el uso no sexista del lenguaje, para formar parte de la cultura de la equidad de género y respeto de los derechos humanos, en sus diferentes plataformas laborales y personales. (Véase imagen 2)

No obstante la conclusión expresa que lo que se busca con esta temática es reconocer los derechos humanos de las personas sin importar que con ello se fracture la gramática y la sintaxis del idioma, cuando la conclusión debería estar enfocada a confirmar que, en efecto, las herramientas otorgadas hayan sido comprendidas y les sean funcionales para la aplicación del lenguaje incluyente y sus usos no sexistas. (Véase imagen 24)

Imagen 24. Conclusión



En resumen, era necesario hacer varios cambios en la estructura del discurso y en las imágenes que las representan para que fuese más puntual y funcional para la comprensión de los conceptos y la aplicación del uso no sexista e incluyente del lenguaje.

6. Hacia un uso no sexista e incluyente del lenguaje

Tras realizar el análisis del material con el que se contaba, observar las deficiencias y problemas que presentaba a la hora de impartir la capacitación y conocer su aplicación en la Administración Pública Estatal, se hicieron diversas modificaciones con la intención de concretar y simplificar la información, ya que tanto las personas asistentes como el personal de capacitación, poseen niveles y perfiles académicos distintos. Para que el tema lenguaje fuese efectivo para ambas partes, debía contener información que recogiera experiencias cotidianas y familiares, de tal modo que el conocimiento se diera de manera natural y no como una clase avanzada de teoría del lenguaje.

Por tanto, la opción más viable que encontré fue tratarlo desde la filosofía del lenguaje, en específico, a partir de sus cuestiones pragmáticas, puesto que el tema a exponer está enfocado en la importancia de éste no solo como una estructura formada de componentes fonéticos, morfológicos, semánticos, de código; sino como una práctica y un discurso en el que influye tanto el contexto como la situación desde la que se enuncia.

Esto, partiendo de la idea de que el lenguaje es social e histórico, que está estrechamente relacionado con nuestra percepción de la realidad: “Lo que no se nombra, no existe” (Mujeres en Red, 2008), según George Steiner. Es decir, como seres hablantes y sociales compartimos códigos y recogemos experiencias lingüísticas de anteriores generaciones, lo cual condiciona nuestro pensamiento y determina la visión que tenemos del mundo: “Los límites de mi lenguaje son los límites de mi mundo” (Gallegos, 2018) menciona Ludwing Wittgenstein.

Por ende, como parte del cambio y la evolución de las capacitaciones de una manera más profesional se optó por solicitar un diseño institucional para las diapositivas que se usarían de ahora en adelante, usando los logotipos oficiales, tanto del gobierno del Estado, como del Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social.

De igual forma, el título de la capacitación la cambié, puesto que el “Uso del lenguaje incluyente” es solo un tema de los que se aborda en esta conferencia.

Imagen 25. Portada institucional



Se omitieron todas las diapositivas intermedias entre la portada y el objetivo general con la finalidad de no desviar la atención del tema principal; por tanto, el objetivo general (véase imagen 26) se concretó para la modalidad de conferencia, donde el nivel de aprendizaje y enseñanza se queda en el plano básico de recordar a partir de la palabra clave: reconocimiento, de acuerdo con la “Taxonomía de Bloom”, pues al reconfigurar las capacitaciones surgió como requisito la instancia, organismo o dependencia de gobierno que solicitase que las capacitaciones deberían tomarlas en orden, desde el nivel básico hasta el más complejo.

Primero el tema de “Igualdad de género”, donde se abordan los conceptos principales de la teoría de género; en segundo lugar, el “Empoderamiento de las mujeres”, que define qué es el empoderamiento y cómo puede lograrse; posteriormente, el tema de “Lenguaje igualitario”, que explica la importancia del mismo y su aplicación.

En cuarto lugar, el tema de “Masculinidades positivas” plantea los términos referentes al patriarcado, la construcción de las masculinidades tradicionales y

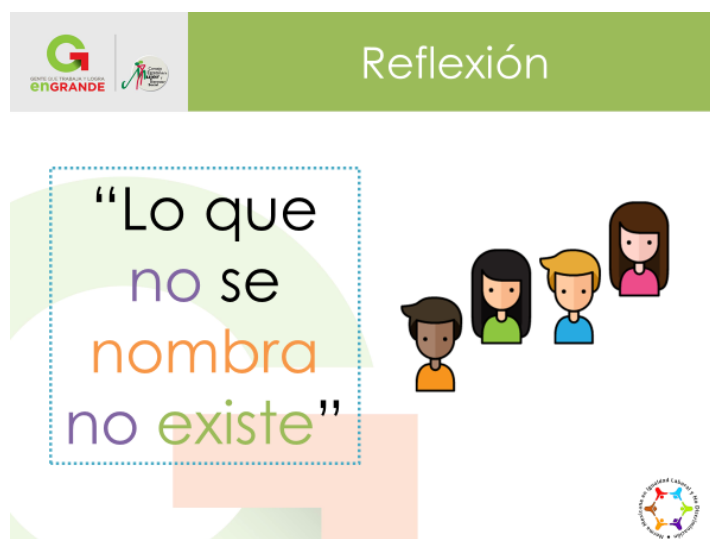
cómo puede migrarse de una masculinidad hegemónica a una positiva; en quinto lugar, el tema de “Erradicación de la violencia”.

Imagen 26. Objetivo



Como premisa para exponer el tema se parte de la idea de George Steiner: “Lo que no se nombra no existe” (Véase imagen 27), enfocado a temas de género.

Imagen 27. Reflexión inicial



Pues dicha frase pone de manifiesto que aquello que no existe en nuestro lenguaje no es considerado como parte de nuestra realidad y desarrollo del

mundo. Enmarcando todo ello en la estrecha relación que existe entre el lenguaje, el pensamiento y nuestra forma de vida (Véase imagen 28), como se ilustra en la siguiente diapositiva con la cita de Mahatma Gandhi, en la cual se muestra cómo los pensamientos determinan el mundo en el que vivimos y la manera en que el lenguaje forma parte esencial de ello.

Imagen 28. Pensamiento y lenguaje



Esto a partir de la idea de que el lenguaje surge en el pensamiento y, complementado con la frase de Steiner, si algo no existe en mi mente y, por tanto, en mi vocabulario resulta invisible ante la percepción de mi realidad. En nuestros conocimientos de cultura general existen diversas frases hechas que se han transmitido de generación en generación y sirven para ilustrar esto; en ocasiones suele enunciarse en términos religiosos: “Lo primero fue el **verbo**”; es decir, la palabra, o “Y dios **dijo**: Hágase la luz y la luz se hizo”, poniendo de manifiesto que para que las cosas existan es necesario nombrarlas.

Para ilustrar mejor los planteamientos anteriores, se empleó un video llamado: “Guía para el uso de un lenguaje no sexista e igualitario en la HCDN”, subido a la plataforma de *YouTube*, por los Servicios Digitales Parlamentarios de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación de Argentina en 2015 (Véase imagen 29).

Dicho video muestra el Debate parlamentario sufragio femenino Argentina 1947, recogido de un programa de televisión de aquella época llamado: “Sucesos

Argentinos”; cabe mencionar que las imágenes son una adaptación del debate realizado con base en las actas de la Cámara de Diputados (HCDN, 2015).

Imagen 29. De dónde surge la propuesta



Lo que vemos en las imágenes es un debate entre diversos integrantes de la cámara de diputados discutiendo las razones por las cuales las mujeres no tienen derecho a votar ni ser votadas empleando como principal argumento que la constitución de ese país especifica que: “el Presidente debe ser un ciudadano”; es decir, el primer requisito para tener ese puesto es ser hombre. Mientras que otro diputado, en oposición a dicho argumento, menciona que esa cuestión es un caso específico del lenguaje empleado en la constitución y como la gramática también la han establecido los hombres, la constitución únicamente hace mención a ellos; más no porque las mujeres no puedan desempeñarse en cargos políticos.

Aunque el video ilustra una realidad de Argentina, el objetivo del video es evidenciar que el español, como otras lenguas es androcéntrico¹⁰ y, además, el discurso no se encuentra tan alejado de lo que sucedió en México respecto del

¹⁰ El androcentrismo consiste en un punto de vista orientado por el conjunto de valores dominantes en el patriarcado o, dicho de otro modo, por una percepción "centrada" y basada en normas masculinas. Es tomar al hombre como medida de todas las cosas; todo discurso que presenta aspectos de la vida de las mujeres como una desviación (a la norma) es androcéntrico. (Lledó, 2004)

mismo tema, pues en la Constitución Mexicana de 1917 se definió la ciudadanía como:

“Son ciudadanos de la República todos los que, teniendo la calidad de mexicanos, reúnan además los siguientes requisitos:

- I. Haber cumplido 18 años siendo casados y 21 si no lo son y
- II. Tener un modo honesto de vivir.”

Al igual que el contenido del video, el hecho de que estuviese escrito en masculino ocasionó que los diputados en el poder les negaran, a las mujeres, el derecho al voto; ante ello, algunas sufragistas exigieron su derecho al explicar que en español al escribir el masculino, también se habla de la generalidad de la población, tanto masculina como femenina.

En 1937, el presidente Lázaro Cárdenas del Río hizo una reforma del artículo 34 de la Constitución Mexicana, quedando de la siguiente forma:

“Son ciudadanos de la República todos los hombres y las mujeres que, teniendo la calidad de mexicanos, reúnan además los siguientes requisitos:

- I. Haber cumplido 18 años siendo casados y 21 si no lo son y
- II. Tener un modo honesto de vivir.”

El 3 de julio de 1955 fue la primera vez que la mujer mexicana ejerció su derecho de sufragio. (Pablos, 2002)

Como puede verse hay una relación intrínseca entre lo que sucedió con Olympe de Gouges, el sufragio argentino y el mexicano (entre otros países). En todos estos casos se usó la exclusión de las mujeres en el lenguaje para mermar sus derechos humanos.

Esta es la parte donde entran las cuestiones de *género*, entendiendo a este como una construcción social que determina el deber ser de mujeres y hombres. (Véase imagen 30)

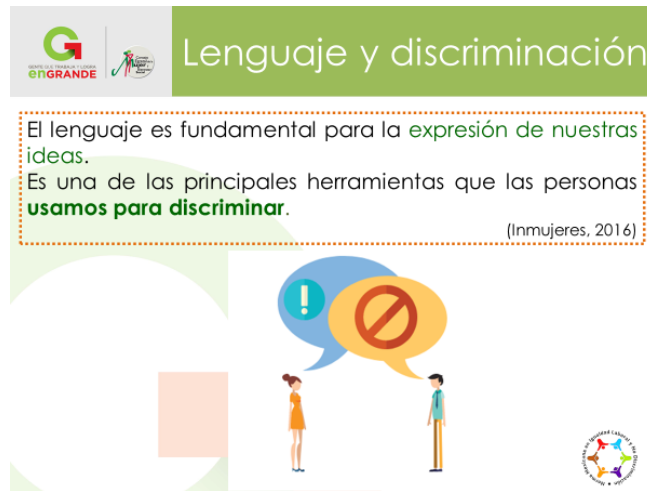
Imagen 30. Género y comunicación



Desde siempre, las diferencias sexuales entre unas y otros han marcado las pautas de lo que pueden o no hacer, cómo debemos vestir, a qué lugares está permitido acceder y hasta la manera en la que debemos expresarnos; es decir, el género se basa en los roles y estereotipos marcados por diferentes sociedades y en distintos contextos.

Sabemos bien que no es lo mismo ser hombre o mujer ahora que hace 50 años o 200; lo que sí permanecen son las prácticas de discriminación cuando una persona sale de los estereotipos y roles creados por la sociedad; es decir, se le discrimina por romper los paradigmas establecidos. Es aquí donde entra la relación del género, el lenguaje y la discriminación. (Véase imagen 31)

Imagen 31. Lenguaje y discriminación



Pues como el lenguaje es una de las principales herramientas para expresarnos con la gente que nos rodea, se convierte, ante nuestros prejuicios, en el principal medio de discriminación. (Véase imagen 32)

Imagen 32. Actividad: “Yo no soy trapacera/o”



Para ejemplificar de mejor manera esta relación, escogí el video: “#YoNoSoyTrapacero #YoNoSoyTrapacera” (Fundación Secretariado Gitano, 2015) en el que se entrevista a un grupo de niños y niñas. Al inicio, hablan de lo que les gusta hacer mostrándose y, posteriormente se les pide que tomen el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua y busquen la palabra

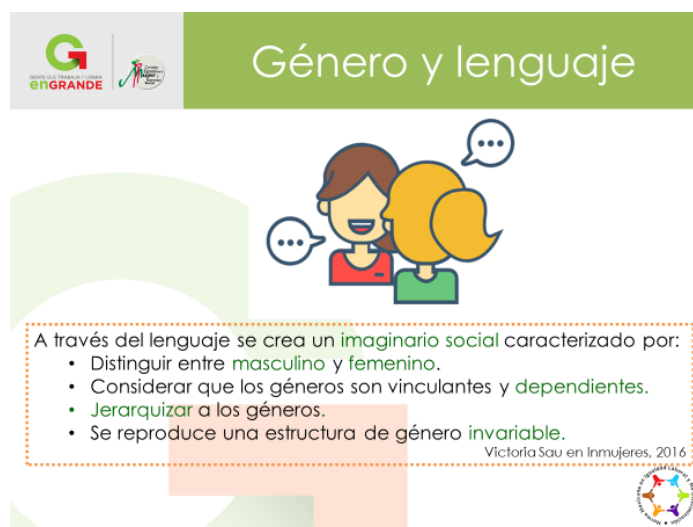
gitano/a; la definición encontrada contiene el concepto de *trapacero*, como no saben lo que significa, les piden que busquen y lean la definición, donde se describe a una persona que es mentirosa y emplea una suerte de falsedades para poder engañar a otra. Ante esto, las y los infantes se sienten insultado de que el diccionario les defina como gitanas/os farsantes.

En resumen se trata de una campaña para que la Academia modifique la definición del concepto *gitana/o*, puesto que resulta discriminatorio para la comunidad.

Es evidente que la responsabilidad de ello no recae en la academia ni en el diccionario, sino en las y los hispanohablantes que a partir de los prejuicios creemos que una persona gitana es una embustera; es decir, nuestras creencias y pensamientos se reflejan a través del lenguaje.

De la misma manera funciona la relación entre el lenguaje y el género (Véase imagen 33), ya que al ser ambos una construcción social y el sistema imperante es patriarcal, existen muchas creencias y, por tanto, expresiones que reflejan las desigualdades entre mujeres y hombres.

Imagen 33. Género y lenguaje



En primer lugar, las diferencias que existen entre lo femenino y lo masculino marcan la pauta de las relaciones entre personas; las mujeres, en nuestro haber

social, estamos, en un sentido hegemónico, sujetas al ámbito privado; es decir, al hogar, a desempeñarnos como “amas de casa” y “madres de familia”; mientras que los hombres se desenvuelven en el ámbito público, son “trabajadores” y “proveedores”. Esto conduce, en segundo lugar, a que lo femenino se encuentre en una escala de valor inferior en comparación con lo masculino, lo que produce, en tercer lugar, que los géneros tengan relaciones vinculantes y dependan el uno del otro y que, finalmente, dicha estructura sea inamovible y se reproduzca de generación en generación.

El resultado de estas prácticas de discriminación basadas en el género cuando se infravalora a uno por debajo del otro se denominan *sexismo*. (Véase imagen 34)

Imagen 34. Sexismo



Cabe mencionar que existen tres tipos de discriminación mediante el lenguaje (Véase imagen 35):

1) Discriminación léxica: Se da a partir de usar algún término discriminatorio. Por ejemplo, llamar “preso/a”, “reclusa/o”, “reo/a” a quienes están en prisión, ya que se considera despectivo nombrarles de esa manera, la alternativa es llamarles “personas privadas de su libertad”.

2) Discriminación retórica. Surge de la intención o el sentido con el que se digan las palabras. Por ejemplo: “Vamos, no seas maricón”, en esta frase se emplea el

término “maricón” con un sentido discriminatorio, no porque ser homosexual sea malo, sino porque significa que un hombre se está “feminizando”; es decir, se le devalúa o degrada a lo “femenino”.

3. Discriminación sintáctica. Esta discriminación se relaciona con la manera en la que se construyen las oraciones. Por ejemplo: “Lic. Eduardo Vargas y Sra. de Vargas”, en este caso, la posición de la esposa se encuentra subordinada y en sentido de propiedad del esposo, lo correcto sería colocar los nombres de ambos “Eduardo Vargas y Liliana Castellanos” o, en su defecto “Eduardo Vargas y familia”. (Islas, 2005)

Imagen 35. Comunicaciones discriminatorias



Como mencioné anteriormente, la manera en la que pensamos, nuestras creencias y la forma en la que nos relacionamos están vinculadas, pues todo esto surge a partir de la realidad que nos rodea y, al igual que estos aspectos, el género y el lenguaje, como constructos sociales, los vamos aprendiendo y reforzando a lo largo de nuestra vida.

Por ejemplo, cuando somos bebés, se nos designan diferentes elementos que nos ayudan, socialmente, a diferenciar nuestro género; a las niñas nos visten de vestido con colores pastel y a los niños con short o pantalón y colores oscuros. A las niñas se nos colocan aretes desde que nacemos para diferenciarnos de los niños que “no los usan” y la manera en la que la gente adulta se dirige a

nosotras/os es diferente, a las niñas se les habla con un lenguaje “dulce”, usando palabras como: “bonita”, “tierna” o “amorosa”; mientras que a los niños se los describen con palabras más “intensas” como: “fuerte”, “latoso” o “inteligente”.

Cuando crecemos y comenzamos a abrir nuestro círculo de aprendizaje social, continúa la separación por género, usando como pretexto nuestra biología: “Hagan una fila de niños y otra de niñas”, “las niñas con falda y los niños con pantalón” o durante el recreo “las niñas jugamos con muñecas y los niños corren o hacen algún deporte”. De modo que a las mujeres y a los hombres se nos van inculcando ciertos roles y estereotipos para relacionarnos, dejando en claro que somos diferentes y que las mujeres debemos estar relegadas a desarrollarnos de forma pasiva.

Durante nuestra vida nos acostumbramos a escuchar frases estereotipadas que no son razonadas por la persona hablante; es decir, son repetidas de manera automática porque así lo aprendió y se va educando mediante la repetición de lo que la sociedad nos enseñó.

Por tanto, esta es la forma en la que aprendemos a discriminar por medio del lenguaje. Las mujeres somos conocidas como “el sexo débil” y se nos dice que “calladitas nos vemos más bonitas”, pues los hombres “no quieren a una mujer (como esposa)” que diga lo que piense; y como para las mujeres parece que lo primordial es “ser esposas de un hombre”, se adaptan a lo que se espera de ellas.

Aunado a ello, la idea (estereotipada) que se tiene de las mujeres es infravalorada y dependiente del estereotipo de los hombres. Esto es una idea que se nos enseña y refuerza en la cultura popular por medio de refranes, frases, chistes, canciones, dichos, piropos o películas, por mencionar algunos. Como estamos acostumbrados y acostumbradas a escuchar este tipo de expresiones, tendemos a verlo como normal. (Véase imagen 36 y 37)

Imagen 36. Discriminación por razones de género 1




Discriminación por razones de género

Utilizamos el lenguaje para expresar:



- Una ideología que **devalúa** y desprestigia lo femenino
- Atribuye significados **negativos** a lo femenino
- **Excluye** a las mujeres

Victoria Sau en Inmujeres, 2016

HACIA MUJERES	
Refranes	Frases
Mujeres juntas, ni difuntas.	¡Vieja tenía que ser!
Dichos	Chistes
Las mujeres como la escopeta...	— ¿En qué se parecen las mujeres a los delirios? — Se cree que son inteligentes pero nadie lo ha demostrado aún.






Imagen 37. Discriminación por razones de género 2

Discriminación por razones de género

A través del lenguaje mantenemos las estructuras jerarquizadas como invariables.

HACIA HOMBRES	
Refranes	Frases
Detrás de cada hombre hay una gran mujer.	Cuando yo no esté, tú eres el hombre de la casa.
Dichos	Chistes
Sé hombre, nunca te acobardes.	¿Cuál es el hombre que piensa más profundo? —El Minero

Si mencionamos algunas de las frases mostradas en las imágenes antes presentadas y las dejamos inconclusas, es seguro que la mayoría de las personas asistentes las completarían; pues son aspectos que, por repetición, nos sabemos de memoria (Véase imagen 38).

Imagen 38. Actividad “...como niña”



La actividad “...como niña”, es un video (Always, 2014) que muestra claramente cómo tras el paso del tiempo nuestra visión de las cosas se va adaptando a las exigencias de la sociedad. Son dos grupos de mujeres, al primero (mujeres adolescentes, un adulto joven y un niño) se les pide que hagan diferentes cosas “como niña” (golpear como niña, correr como niña, lanzar como niña). El resultado de ello es que las acciones que hacen corresponden a estereotipos de lo femenino y, por tanto, son movimientos ridículos, débiles y delicados.

El segundo grupo está conformado por niñas menores de 12 años, se les pide que realicen las mismas acciones que al primer grupo, la diferencia es que ellas hacen los movimientos como ellas mismas, sin ridiculizarlas o hacerlas ver como algo gracioso.

El mensaje de este video es visibilizar la manera en la que “hacer algo como niña” modifica la autopercepción de las mujeres ya que dicha expresión tiene una connotación negativa y humillante hacia las mujeres (discriminación retórica).

Otro aspecto importante que también participa en la reproducción de estereotipos de género son las imágenes (véase imagen 39), pues en diversos casos, la comunicación visual en la sociedad actual recae en el uso de imágenes para transmitir mensajes de manera rápida. Por ejemplo, al desplazarnos por la ciudad

es común encontrar espectaculares o publicidad con grandes imágenes y poco texto. Cuando observamos esto, el primer mensaje que llega a nuestra mente es la imagen y después se complementa con el texto.

Lo mismo sucede con los comerciales en la televisión, lo primero que vemos son los personajes que se desarrollan en cierto ambiente realizando una serie de acciones y después vemos al producto que se nos está vendiendo.

Por tanto, es común ver en un comercial de comida o producto para limpieza, que los personajes sean mujeres femeninas altas, delgadas, caucásicas que cumplen con ciertos cánones de belleza o, si se trata de una cerveza, se muestran hombres varoniles rodeados de otros hombres iguales desempeñando el papel de conquistadores.

Incluso, si observamos un comercial sobre un detergente para ropa y hay dos personajes hombres desarrollando esta actividad, se muestra, al representante del producto, muy masculino y fuerte, mientras que el de la competencia es débil y femenino.

Imagen 39. Imágenes sexistas



Por tanto, es importante analizar las imágenes que se emplean, cuidando el equilibrio entre mujeres y hombres, la posición que tienen ellas en relación con la de ellos, la ropa que visten, los gestos que están haciendo o los colores que se

usan evitando que se repliquen roles, estereotipos y que se sexualicen, objetualicen y devalúe a las personas. (García, 2003)

Todo lo que se ha planteado hasta el momento está relacionado con dos aspectos importantes de la comunicación y el lenguaje en relación con el género. La propuesta de nombrarle a este tema de capacitación “Lenguaje igualitario” (Véase imagen 40), surge porque el uso no sexista del lenguaje es solo una de las alternativas para emplear una comunicación igualitaria en respeto de los derechos de las mujeres; y el lenguaje incluyente es otro de los mecanismos que, en conjunto, nos permitirá relacionarnos de mejor manera con las personas tanto de forma escrita como oral.

Imagen 40. Alternativas para una comunicación igualitaria



La primera alternativa corresponde a los usos no sexistas del lenguaje (Véase imagen 41), se le denomina de este modo porque el lenguaje no es sexista por sí mismo, más bien, el sexismo se lo hemos integrado como hablantes de acuerdo con el uso de las palabras.

Su objetivo principal es que la comunicación se realice de manera razonada; es decir, evitar el lenguaje automático que hemos empleado siempre, escuchar cómo hablamos y cómo se expresan las demás personas detectando los momentos en

los que replicamos roles, estereotipos o invisibilizamos a las mujeres en el habla cotidiana.

Imagen 41. Usos no sexistas del lenguaje.



Por otro lado, tenemos al lenguaje incluyente (Véase imagen 42) que funciona como complemento del uso no sexista del lenguaje, ya que también implica la inclusión de las mujeres, pero a través del uso de colectivos y abstractos.

Imagen 42. Lenguaje incluyente



De modo que el lenguaje igualitario (Véase imagen 43) implica el uso de ambas herramientas para lograr una comunicación clara, concreta y fluida. (Cervera, 2011)

Imagen 43. Propuesta

Propuestas		
Uso común	Propuesta no sexista	Propuesta incluyente
Los niños	Las niñas y los niños / Las y los niños	La niñez
Los padres	La madre y el padre	Responsables de familia
Los trabajadores	Las trabajadoras y los trabajadores	Personal / plantilla / personas / etc.
Los presidentes municipales	Las presidentas y los presidentes municipales	Las presidencias municipales
El Director	La directora/ el director	Responsable de la Dirección
Los jóvenes	Las jóvenes y los jóvenes	La juventud
Los alumnos	Las alumnas y los alumnos	El alumnado
Los ciudadanos	Las ciudadanas y los ciudadanos	La ciudadanía
Derechos del hombre	Derechos de mujeres y hombres	Derechos humanos
Los servidores públicos	Las y los servidores públicos	El personal del servicio público

En la imagen anterior se muestran algunos ejemplos que pueden resultar ilustrativos para conocer a grandes rasgos la propuesta. (Véase imagen 44)

Imagen 44. Resumen

Resumen	
Usos no sexistas del lenguaje	Lenguaje incluyente
Visibilizar a mujeres y hombres por igual. Desdoblamientos. • Artículos: las, los. • Profesiones. • Abreviaturas.	Transformar el imaginario colectivo. Uso de colectivos. • Artículo: les. • Personas.

Normalmente, cuando nos encontramos con el tema de lenguaje igualitario, pensamos automáticamente que se trata de una deformación del lenguaje que va

en contra de la economía del mismo y puede llegar a perderse la comprensión y el sentido de la comunicación; incluso, llegamos a pensar que es un fenómeno de moda que implica el uso de la “e” en sustitución de la “a” y la “o”, así como el empleo del símbolo arroba (@) o la “x” en sustitución de las vocales que marcan el género gramatical de las palabras. Sin embargo, el uso se limita únicamente a aquellas que se refieren a las personas; por ende, imaginamos que ahora se emplearán términos como “cuerpa” o “amigxs”, lo cual no es correcto en el sentido por el que la perspectiva de género aboga, pues ya se mencionó que el lenguaje inclusivo forma parte de la teoría queer no adoptada por el feminismo.

También solemos pensar que un discurso administrativo o académico se volvería ilegible tras el uso excesivo de paréntesis “()” o diagonales “/” para incluir el desdoblamiento del femenino y masculino. (Véase imagen 45)

Imagen 45. Ejemplo



La anterior diapositiva ilustra lo que en el imaginario tenemos sobre el uso de desdoblamientos y empleando diagonales; por ello la construcción del lenguaje igualitario implica que el uso no sexista e incluyente se complemente en discursos orales o escritos, evitando así, una comunicación forzada.

Imagen 46.



Comunicación igualitaria

1. La Dirección General de Gestión de Insumos Estratégicos en Salud, comunica a las **Direcciones**, **Jefaturas** de departamento y **encargadas/os** de sección...
2. La Dirección General de Gestión de Insumos Estratégicos en Salud, comunica a las **Directoras(es)**, **Jefaturas** de departamento y **personal** encargado de sección...
3. La Dirección General de Gestión de Insumos Estratégicos en Salud, comunica a las **Direcciones**, **Jefas/es** de Departamento y **Encargadas/os** de sección...
4. La Dirección General de Gestión de Insumos Estratégicos en Salud, comunica al **personal** encargado de alguna **Dirección**, **Departamento** o **Sección**...
5. La Dirección General de Gestión de Insumos Estratégicos en Salud, comunica a **quienes** tengan a su cargo una **Dirección**, **Departamento** o **Sección**...

La imagen 46 es una muestra de las distintas formas en las que podemos usar las herramientas antes expuestas para lograr una comunicación factible, empleando un lenguaje sencillo y comprensible para cualquier persona.

Incluso, a medida de que se va practicando tanto la escucha activa como la comunicación igualitaria, va resultando natural emplearlo; esto, teniendo en cuenta que reaprender e implementar una nueva forma de expresarnos, es una tarea ardua que, como ya lo mencioné, implica compromiso y dedicación.

Imagen 47. Reflexión final



Reflexión

"Los límites de mi lenguaje son los límites de mi mundo"
Ludwing Wittgenstein



Como reflexión final (Véase imagen 47) la frase de Wittgenstein sirve como conclusión, al referirla a un discurso de género y para retomar lo que se dijo al inicio y reafirmar la importancia de la información otorgada durante la capacitación.

También se añadieron dos diapositivas institucionales, una con los datos de contacto del área de igualdad para solicitar información, quejas, sugerencias o temas relacionados con las charlas impartidas o la programación de otras (Véase imagen 48); así como de las líneas de atención (Véase imagen 49) con las que cuenta el Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social.

Imagen 48. Datos de contacto



Imagen 49. Líneas de atención



LÍNEAS DE ATENCIÓN

¡CON GUSTO TE ATENDEREMOS!

Personas en situación de violencia: 01 800 108 40 53

Policía Cibernética: (01 722) 275 83 00 ext.10160

Personas en situación de Trata: 01 800 832 47 45

Personas adultas mayores: 01 800 823 85 80

SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL
CONSEJO ESTATAL DE LA MUJER Y BIENESTAR SOCIAL

Av. José María Morelos y Pavón Pte. 809, Col. La Merced, Toluca, Estado de México C.P. 50080
www.edomex.gob.mx/cemys

7. Perspectiva de género: incidencia personal

Haber tenido la oportunidad de desarrollarme como facilitadora en género fue, sin duda, una de las experiencias laborales más enriquecedoras que he tenido. Como inicio, poder conocer a profundidad sobre temas de género, su normatividad e implicaciones, me permitió no sólo conocer las diversas problemáticas y opiniones, tanto a favor como en contra, sino también se convirtió en un medio para analizar y replantear diversos ámbitos de mi vida, sobre todo, la manera en la que he conducido mis relaciones interpersonales con mujeres y hombres.

Por otro lado, fue de gran ayuda para reforzar mi desenvolvimiento y trabajo con diversos grupos, entornos y circunstancias; pues las capacitaciones que impartí se ofrecieron a estudiantes y profesorado de nivel básico, medio superior y superior, así como a personal directivo, administrativo, de limpieza, personal médico, magistrados/as, policías, civiles y personas privadas de su libertad.

De igual forma, dicha labor me dio la oportunidad de conocer gran parte de los 125 municipios del Estado de México, así como las diversas necesidades que tienen como comunidades en su región, para brindarles las herramientas que les permitan modificar su entorno e, incluso, dar información personalizada, sobre todo a mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad y violencia, tanto en sus espacios laborales como en sus hogares.

También es preciso mencionar que parte de mi crecimiento y desarrollo profesional como capacitadora en género se dio en conjunto con la asistencia y participación en diferentes foros, seminarios, semanas culturales, cursos y talleres organizados por distintas instituciones u organizaciones como Inmujeres y el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) o la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), por mencionar algunos, a los que se me permitió asistir con la intención de ampliar mis conocimientos y escuchar a mujeres especializadas en el tema: artistas, feministas, académicas, activistas y defensoras de los derechos de las mujeres y la comunidad LGTBTTIQ, pues a partir de ello tuve la posibilidad de ampliar mi espacio de experiencias y aprender de las

diversas voces, desde distintas disciplinas, que integran los temas de género; sobre todo aquello relacionado con los feminicidios.

Por otra parte, en cuanto al tema de lenguaje igualitario, la comprensión de su correcta aplicación me permitió ejercer la escucha activa hacia mí, es decir, la manera en la que me había estado comunicando, las palabras o frases que empleaba para expresarme sobre hombres y mujeres, en especial. Esto me permitió poder identificar aquellas áreas de oportunidad para evitar el uso de expresiones discriminatorias y sexistas; así como comenzar a comunicarme con lenguaje igualitario tanto en cuestiones laborales, como en aquellas actividades fuera de dicho espacio.

El resultado de ello fue que la adopción de éste se convirtiese en natural tras la práctica, pues al inicio tenía que poner mucha atención en lo que decía, la manera en que lo hacía y si tenía sentido lo que estaba diciendo en un plano más lingüístico.

Asimismo, surgió la oportunidad de desarrollar un curso en línea sobre lenguaje igualitario para la plataforma del Consejo “Dar igual dar”, en el que participé realizando corrección de estilo y elaborando los capítulos 3 “Clasificación del lenguaje discriminatorio (discriminación léxica, sintáctica y retórica)” y 4 “Deshaciendo los discursos de odio” (Ver anexo 1) y la evaluación final del curso (Ver anexo 2).

Otro de los resultados fue la participación con diversas instituciones, quienes durante mi estancia en el Consejo me enviaban documentos oficiales importantes, tanto para realizar corrección de estilo como para aplicación de lenguaje igualitario. A partir de ello se me brindó la posibilidad de cambiarme de área al Programa Editorial del CEMyBS para trabajar con el material de difusión e información, incluso trabajar o elaborar los discursos de la vocal ejecutiva de la institución o del gobernador.

En otro ámbito, se encuentra la importancia del trabajo de capacitación con las instituciones, pues el resultado de la modificación en el abordaje del tema permitió

que hubiese mejor comprensión, aplicación y que se redujeran, en gran medida, las resistencias que suelen despertar esta clase de temas en la Administración pública y con la ciudadanía.

Por otro lado, el trabajo, con el equipo de capacitación, fue constante para aprender sobre la impartición del tema en sus modalidades de taller (presencial y en línea) y plática, partiendo siempre de la importancia de integrar el uso incluyente y no sexista del lenguaje desde nuestra plataforma personal para que hubiese congruencia entre el discurso del tema y su ejecución.

También es importante resaltar que los conocimientos adquiridos durante la licenciatura en Letras Latinoamericanas, en cuanto a las unidades de aprendizaje que conforman áreas de estudio enfocadas a lengua y comunicación, me permitieron identificar cuáles son las unidades que componen al lenguaje y, al mismo tiempo comprender el funcionamiento de cada uno de sus niveles de estructuración en los procesos de comunicación; por tanto, cuando me enfrenté con el tema de Lenguaje igualitario pude dimensionar la importancia y la necesidad de que la sociedad se apropie de un lenguaje libre de sexismo, exclusión y discriminación, esto como método para reducir las brechas entre mujeres y hombres, así como eliminar las desigualdades.

En general, considero que los cambios realizados favorecieron este y otros temas, pues se convirtió en un aprendizaje integral, además de que los materiales estuvieron en constante evolución y actualización conforme surgían necesidades institucionales por la emisión de la Alerta de Género en el Estado y la nueva información que se iba recopilando.

En el caso del tema de lenguaje igualitario, actualmente, tras dos años de haber salido del equipo de capacitación, para integrarme al área de Programa editorial, la información, orden y diseño sigue siendo el mismo que elaboré de 2015 a 2017. Sin duda, su permanencia es la mejor prueba de que mi labor como desarrolladora y capacitadora en el tema ha sido fructífera.




8. Referencias

- Always. (2 de julio de 2014). *¿Qué significa hacer algo #ComoNiña?* Obtenido de <https://youtu.be/s82iF2ew-yk>
- Beijing. (4 - 15 de septiembre de 1995). *ONU*. Obtenido de ONU Mujeres: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>
- Brasilia, C. d. (16 de julio de 2010). *CEPAL*. Obtenido de https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/5/40235/ConsensoBrasilia_ESP.pdf
- Campos, J. L. (mayo de 2013). *Perseo. Programa Universitario de Derechos Humanos*. Obtenido de <http://www.pudh.unam.mx/perseo/olympede-gougues-y-la-declaracion-de-los-derechos-de-la-mujer-y-la-ciudadana-2/>
- CEDAW. (12 de mayo de 1981). *Inmujeres*. Obtenido de Cedoc: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf
- CEDAW. (2006). *Observaciones finales del Comité para la Eliminación*. ONU.
- Cervera, M. J. (2011). *Manual para el uso no sexista del lenguaje*. México: CONAVIM.
- Cobo, R. (1995). *10 palabras clave sobre mujer*. Pamplona: Verbo divino.
- Gallegos, M. J. (14 de enero de 2018). *Medium corporation*. Obtenido de <https://medium.com/psicolog%C3%ADa-del-lenguaje-ugr/el-lenguaje-del-feminismo-614be3ad29de>
- García, M. V. (2003). *Manual de publicidad administrativa no sexista*. Málaga: Asociación de estudios históricos sobre la mujer.
- Gitano, F. S. (8 de abril de 2015). Obtenido de <https://youtu.be/DqBvpWbmdkQ>
- Guichard, C. (2015). *Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente*. México: Inmujeres.

- HCDN. (8 de julio de 2015). *Servicios Digitales Parlamentarios*. Obtenido de Honorable Cámara de Diputados de la Nación:
<https://youtu.be/m5prYc6UAAy>
- Inmujeres. (2007). *Glosario de género*. México: Inmujeres.
- Islas, H. (2005). *Lenguaje y discriminación*. México: CONAPRED.
- Lamas, M. (2002). *Cuerpo: deferencia sexual y género*. México: Taurus.
- Lledó, E. (2004). Nombrar a las mujeres describir la realidad: la plenitud del discurso. En Emakunde, *Formación y acreditación en consultoría para la igualdad de mujeres y hombres* (pág. 1196). País Vasco: Emakunde.
- Mujeres en Red. (2008). *Lengua no sexista. ¿Porqué es importante utilizar lenguaje no sexista?* Obtenido de
<http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1599>
- Pablos, E. T. (mayo - agosto de 2002). *Dimensión antropológica*. Obtenido de
<https://www.dimensionantropologica.inah.gob.mx/?p=824>
- Pablos, E. T. (2002). *Dimensión Antropológica*. Obtenido de “El Estado mexicano y el sufragio femenino”:
<https://www.dimensionantropologica.inah.gob.mx/?p=824>
- Pará, C. B. (14 de agosto de 1995). OEA. Obtenido de Organización de los Estados Americanos:
https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf
- Quito, C. d. (9 de agosto de 2007). CEPAL. Obtenido de Repositorio CEPAL:
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40449/Consenso_Quito_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sau, V. (2000). *Diccionario ideológica feminista*. Barcelona: Icaria.

9. Anexos.

Anexo 1. Curso en línea sobre lenguaje igualitario




GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO

enGRANDE

CONSEJO ESTATAL DE LA MUJER Y BIENESTAR SOCIAL

CAPACITACIÓN EN LÍNEA
PLATAFORMA DAR IGUAL DAR

Curso 2: Lenguaje incluyente Duración 4 semanas	
Objetivo	<p>Las y los servidoras/es públicos conocen los conceptos básicos sobre el uso del lenguaje incluyente; para esto, identificarán el término sexismo para distinguir aquellas expresiones que lo denotan y otras que lo muestran en modo connotativo. Al analizar los contenidos sexistas en la comunicación humana, el/la participante reconocerá las opciones del lenguaje incluyente y evitarán, en la práctica, cualquier tipo de discriminación. De esta manera, las y los servidores públicos adquirirán las herramientas para desempeñar cabalmente su cargo al construir el ambiente de inclusión entre hombres y mujeres, a través del lenguaje oral, escrito y gestual.</p>
Temario	<p>Módulo 1 (semana uno)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lengua, habla y lenguaje <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Lenguaje y pensamiento 1.2. Lenguaje y comunicación 1.3. Lenguaje como producto histórico y social <p>Módulo 2 (semana dos)</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Diferencia entre género humano y género gramatical <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Androcentrismo, patriarcado y sexismo 2.2. Uso androcentrista del lenguaje 2.3. Estereotipos y prejuicios sexistas a través del lenguaje 2.4. El uso del lenguaje refuerza nuestra percepción del mundo








GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO

enGRANDE

CONSEJO ESTATAL DE LA MUJER Y BIENESTAR SOCIAL

	<p>2.5. Lenguaje del odio</p> <p>2.6. Discurso dominante y supuesto sentido común</p> <p>2.7. Sobre la supuesta naturalidad entre concepto y símbolo que lo representa</p> <p>Módulo 3 (semana tres)</p> <p>3. Clasificación del lenguaje discriminatorio (discriminación léxica, sintáctica y retórica)</p> <ol style="list-style-type: none"> 3.1. El masculino como presunto genérico 3.2. Concordancia de participios y adjetivos 3.3. Asimetría en el uso de los nombres, apellidos y tratamientos 3.4. Menoscabo semántico 3.5. Títulos y profesiones en masculino y femenino <p>Módulo 4 (semana cuatro)</p> <p>4. Deshaciendo los discursos de odio</p> <ol style="list-style-type: none"> 4.1. Inclusión, respeto y visibilización 4.2. Empoderamiento de los grupos vulnerables a través del lenguaje 4.3. Las ventajas del lenguaje incluyente 4.4. Lenguaje incluyente en la administración pública 4.5. Recomendaciones para el lenguaje incluyente en la administración pública y en la vida cotidiana.
--	---

GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO

enGRANDE

CONSEJO ESTATAL DE LA MUJER Y BIENESTAR SOCIAL

AV. JOSÉ MARÍA MORELOS Y PAVÓN No. 809 PONIENTE, COL. LA MERCED, TOLUCA, ESTADO DE MÉXICO, C.P. 50080. TEL. (01 722) 213 8915 Y 213 8916
www.edomex.gob.mx/cemybs



GOBIERNO DEL
ESTADO DE MÉXICO



GENTE QUE TRABAJA Y LOGRA
enGRANDE




Duración y detalles	<p>El curso tendrá una duración de cuatro semanas, conformado por cuatro módulos. El primer módulo sentará las bases conceptuales y el panorama general para comprender las diferencias entre lengua, habla, lenguaje y a este último como la conexión con el pensamiento de las sociedades, su estructura y medio de expresión.</p> <p>En el segundo módulo, se explicará la diferencia entre el género humano y el gramatical, los conceptos de androcentrismo, patriarcado y sexismo para comprender los discursos dominantes, basados en el odio, como constructos sociales.</p> <p>En el tercer módulo, se analizará la clasificación del lenguaje discriminatorio, es decir, aquellos usos que se han naturalizado a través del tiempo.</p> <p>Finalmente, en el último módulo se analizarán y ejemplificarán las estrategias para deshacer los discursos del odio y los discursos dominantes, a través de la reinterpretación de la sociedad basada en el respeto, inclusión y empoderamiento de los más vulnerables.</p> <p>El/la participante deberá:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dedicarle al curso cinco horas a la semana. - Concluir el curso y realizar todas las actividades correspondientes. - Realizar todas las lecturas del curso. - Participar en los foros - Entregar puntualmente las actividades y trabajos calendarizados para el curso. - Obtener un 80% de calificación total para que el curso se considere aprobado.
----------------------------	--




SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL
CONSEJO ESTATAL DE LA MUJER Y BIENESTAR SOCIAL


AV. JOSÉ MARÍA MORELOS Y PAVÓN No. 809 PONIENTE, COL. LA MERCED, TOLUCA, ESTADO DE MÉXICO, C.P. 50080. TEL. (01 722) 213 8915 Y 213 8916
www.edomex.gob.mx/cemybs




GOBIERNO DEL
ESTADO DE MÉXICO



GENTE QUE TRABAJA Y LOGRA
enGRANDE



Perfil de participantes	<ul style="list-style-type: none"> • El curso está diseñado para servidores/as públicos/as de la administración pública del Estado de México en general, aunque se debe poner especial énfasis en aquellos servidores/as cuyo trabajo se vincule directamente con la aplicación de la perspectiva de género. • Responsables de dar atención a público en general y asistir a mandos medios y altos. • Con conocimientos previos en género o bien, conocimientos básicos sobre dicho tema. De preferencia, con el antecedente del curso: Introducción a la perspectiva de género. • Disciplinados y con capacidades para autorregular su proceso de aprendizaje. • Conocimientos básicos sobre computación e Internet. • Compromiso para concluir el curso y aprobarlo satisfactoriamente. • Contar con equipo de cómputo y acceso a Internet (bocinas, flash player ver. 10 o superior, java script de su navegador, procesador de textos Microsoft Word 2000, Adobe Acrobat Reader, navegador web). • Personas honestas y con actuar ético.
--------------------------------	---



SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL
CONSEJO ESTATAL DE LA MUJER Y BIENESTAR SOCIAL

AV. JOSÉ MARÍA MORELOS Y PAVÓN No. 809 PONIENTE, COL. LA MERCED, TOLUCA, ESTADO DE MÉXICO, C.P. 50080. TEL. (01 722) 213 8915 Y 213 8916
www.edomex.gob.mx/cemybs

Anexo 2. Evaluación “Manos a la palabra”



Manos a la palabra



Lenguaje Incluyente: comunicaciones que construyen realidades igualitarias

Nombre completo	
Dependencia o Institución u otra	
Municipio donde labora	
Edad	
Sexo	Hombre [X] Mujer []
Correo electrónico	
Nombre de la tutora o tutor	RAQUEL AYALA OLVERA





VALOR DE LOS REACTIVOS

El nivel de complejidad de las actividades varía, por lo que se les ha asignado valores diferentes según la naturaleza de la actividad y el tiempo que se requiere para su elaboración.

Reactivo	Nivel de Complejidad	Valor
1 – Definiciones diferenciadas por género	Intermedio	2
2 – Incluyendo según el contexto	Intermedio	2
3 – Parafraseando e incluyendo	Bajo	1
4 – Tipología de la abyección	Intermedio	2
5 – Detección de comunicaciones sexistas	Bajo	1
6 – La gente suele decir...	Alto	2

IMPORTANTE

- Revisa que tus datos personales estén escritos de manera correcta.
- Asegúrate que cada una de las actividades esté debidamente realizada.
- El nombre del archivo será tu nombre completo, en minúsculas, sin acentos, separado por guiones bajos; ejemplo: **maria_guadalupe_garcia_lara.docx**
- Lee con atención las instrucciones de cada reactivo.
- Si requieres apoyo solicita ayuda a su tutor o tutora.
- Si trabajas en varias ocasiones el documento guarda los cambios para evitar pérdidas de información.





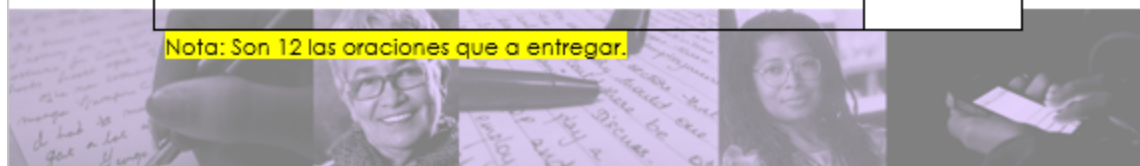
1 – Definiciones diferenciadas por género		
Instrucciones: Busca en el Diccionario de La Real Academia Española de la Lengua (http://dle.rae.es/?id=DglaVCc) las definiciones de las palabras que se te indican más adelante. Copia y pega aquellas que te llamen más la atención, con Perspectiva de Género, toma en cuenta los aspectos sexistas de las definiciones y emite tu opinión sobre las diferencias y similitudes que existen entre ellas.		
1	a) Padre: Varón o animal macho que ha engendrado a otro ser de su misma especie.	Calificación Columna reservada para el sistema de tutoría
	b) Madre: Mujer o animal hembra que ha concebido.	
Opinión sobre diferencias y similitudes	Similitudes: hacen referencia a las características biológicas, la mujer al concebir (parir) y el hombre a procrear (fecundar). Diferencias: el sexo. (todas las definiciones son sexistas ya que hacen referencia al patriarcado y a la sumisión de las mujeres)	
2	a) Ayudante: Que ayuda.	
	b) Ayudanta: Mujer que realiza trabajos subalternos, por lo general en oficios manuales.	
Opinión sobre diferencias y similitudes	Diferencias: ayudante es un adjetivo que se le otorga a los hombres que apoyan a alguien al realizar un trabajo de cualquier índole, por el otro lado se especifica que se realizan trabajos de menos envergadura o relevancia. Similitudes: los dos están de apoyo en realizar actividades.	2

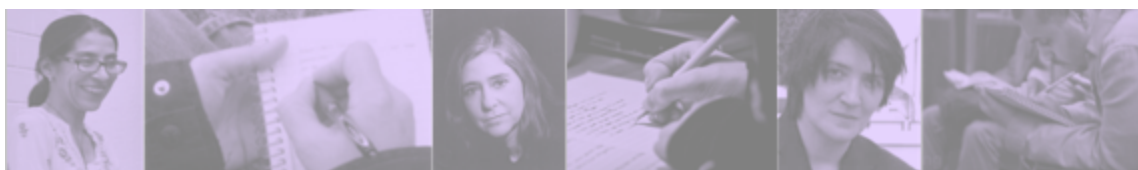




2 – Incluyendo según el contexto	
Instrucciones: Escribe dos oraciones en las cuales en una hagas uso de las propuestas de uso no sexista y en la otra de lenguaje incluyente de acuerdo con los contextos comunicativos que se te indica.	
Ejemplo Las/los (Ámbito Escolar)	Calificación <small>Columna reservada para el sistema de tutoría</small>
1. A las y los docentes presentes se les pide que se acerquen a la dirección de la escuela a las 9 a.m. 2. Al personal docente se les pide que acudan a la dirección a las 9 a.m.	
1. Quienes (Ámbito Laboral)	
1. Quienes necesiten rolar turno, favor de acercarse con las y los jefes del área pertinente. 2. Quienes quieran rolar turno, favor de acercarse al personal de la jefatura correspondiente.	
2. Personas (En los Medios de comunicación)	
1. A las y los ciudadanos del valle de Toluca se les informa que la carretera con destino al D.F. se encuentra cerrada debido a un accidente, tomen sus precauciones. 2. Se le informa a la ciudadanía en general del valle de Toluca que la carretera con destino al D.F. se encuentra cerrada debido a un accidente, tomen sus precauciones.	
3. Les (Ámbito Escolar)	
1. Les informamos por este medio que las y los alumnos de 5to grado no tendrán clase el 5 de mayo del presente. 2. Por motivo de las celebraciones del 5 de mayo les informamos que el alumnado no tendrá clases el día ya antes mencionado.	
4. Personal (Ámbito Laboral)	2
1. Se les solicita a las encargadas y los encargados de recursos humanos favor de enviar el reporte de asistencia a más tardar a las 10:00 a.m. gracias. 2. Al personal de recursos humanos favor de enviar el reporte de asistencia a más tardar a las 10:00 a.m. gracias.	
5. Femenino y masculino (Ámbito Familiar)	
1. Tanto ellas como ellos deben de cooperar para la limpieza de nuestro hogar de la misma forma. 2. En este hogar cualquiera está obligado a realizar las tareas del hogar, sin ninguna distinción.	

Nota: Son 12 las oraciones que a entregar.





3 – Parafraseando e incluyendo

Instrucciones: Parafrasea la siguiente circular de modo que el discurso sea no sexista e incluyente. Es muy importante que resaltes con **negritas** tus modificaciones. Al terminar asegúrate de guardar tus cambios.

Estimadas/os

Como es de su conocimiento, los Responsables de Área tienen la obligación de presentar manifestación de bienes por anualidad, es por esta razón que los invito a que no dejen pasar esta obligación que como servidores públicos tenemos y así podamos evitar sanciones posteriores, en este sentido, les hago llegar la lista de los que están adscritos a esta Dirección y que tienen dicha obligación.

Como es de su conocimiento, **al personal responsable del Área que tenga la** obligación de presentar manifestación de bienes por anualidad, es por esta razón **que se les exhorta** a que no dejen pasar esta obligación que como **personal del servicio público** tenemos y así podamos evitar sanciones posteriores, en este sentido, les hago llegar la lista de **quienes** están adscritos a esta Dirección y que tienen dicha obligación.

Calificación
Columna reservada
para el sistema de
tutoría

1





4 – Tipología de la abyección				
Instrucciones: Relaciona correctamente el tipo de sexismo, exclusión o discriminación con las oraciones, para ello anota en las celdas de la derecha la letra mayúscula que corresponda . Ninguna opción se repite. Al terminar asegúrate de guardar tus cambios.				
Relación de columnas				
(este ejercicio contiene texto reales de diferentes periódicos nacionales)				
A	Invisibiliza	Entre quienes asistieron a la plática impartida por la también modelo estuvieron enfermeras y médicos quienes salieron motivados con las palabras de Sainz. ¹	E	
B	Objetualiza	" La mujer no va con el oficio de dirigir ": asegura el músico Yuri Temirkanov. El director de la Orquesta Filarmónica de San Petersburgo, que se presenta hoy y mañana en Bellas Artes. ²	C	
C	Descalifica	1-Pie de foto [mujeres en una mesa]: Belleza. Participación multicolor de ideas. 2-Pie de foto [hombres en una mesa]: Sorpresa. Líderes ante el escenario. ³	D	
D	Replica estereotipos de género	Ni el porte marcial, ni el uniforme de camuflaje, ni los rostros imposibles logran esconder la natural coquetería de las mujeres soldados . [...] ⁴	B	
E	Sexista	En conferencia de prensa, los investigadores explicaron que el cáncer de mama es un grave problema de salud pública mundial. ⁵	A 2	

¹ El Gráfico, 19 de marzo de 2014

² Excelsior, 8 de marzo de 2014b

³ El Financiero, 28 de febrero de 2014:5

⁴ El Universal, 18 de marzo de 2014a

⁵ La Jornada, 28 de febrero de 2014:2a





5 – Detección de comunicaciones sexistas	
Instrucciones: Arrastra a los recuadros la imagen con la letra "S" si la oración que se presenta es Sexista o la que dice "NS" si no es sexista.	
1	
	La flora y la fauna que encontraron los primeros pobladores eran muy diferentes de las actuales.
	El Servicio de Administración Tributaria (SAT) realizará devoluciones por unos 6 mil millones de pesos a personas asalariadas que hayan presentado saldos a favor.
	Los padres de familia de los 21 mil niños del programa SaludArte ^{Saludarte} [...] ahora podrán preparar también los platillos que consumen sus hijos [...]
	[...] beneficio exclusivo para personas adultas mayores de 60 años habitantes del DF.
	La literatura mexicana debe a Juan José Arreola valiosos aportes que han enriquecido el cuento como género literario y el lenguaje como forma de designar y aprehender tanto la realidad que circunda a hombres y mujeres, como la de su misteriosa y compleja interioridad. [...]
	Cuando un proveedor de bienes o servicios afecta tus derechos como consumidor, existen dos formas de emprender acciones en su contra: la denuncia y la queja.





6 – La gente suele decir...	
Instrucciones: A continuación escribe seis frases de la vida diaria que consideres sexistas, tres que menoscaben a las mujeres y otras tres a los hombres y explica en qué contexto se usan y por qué son sexistas. Te recomendamos recurrir a las frases humorísticas o chistes, porque suelen estar plagadas de sexismo.	
Mujeres	Hombres
Ej. ¡Vieja tenía que ser! Reflexión: La anterior frase es sexista porque se usa cuando las mujeres cometen algún error al manejar; se tiene la creencia social de que las mujeres no tenemos la capacidad y/o habilidades para realizar dicha acción.	Ej. ¡No chilles que eso es de niñas! Reflexión: La frase anterior suele escucharse de hombre a hombre. Es sexista porque refleja el estereotipo de género impone a los hombres no llorar; pues se cree que los sentimientos son cosas de mujeres.
1. "Deberías ser más femenina" Reflexión: Debido a los estereotipos de género, es mal visto que las mujeres muestren gusto por cualquier cosa que sea considerado como masculino; ya sea el fútbol, colores, vestimenta, etc. Se les suele denominar como "marimachas".	1. "Todos los hombres son iguales" Reflexión: Suele ser dicho entre mujeres cuando se tiene una mala experiencia y refiere a que son egoístas, infieles, patanes, insensibles, mentirosos etc.; descalificándonos ante los demás.
2. De seguro es "FEMINAZI" Reflexión: Actualmente se le llama así a cualquier mujer que lucha por la igualdad de derechos y oportunidades. Sin siquiera conocer bien el término de feminismo.	2. "No te vayas a rajar" Reflexión: Esto hace referencia que el hombre no tiene oportunidad a retractarse de cualquier cosa que diga o haga; ya que si sucede esto tomara la postura de una mujer insegura y sin la famosa "palabra de hombre" que lo respalda y hace pesar su masculinidad.
3. "Las mujeres al hogar y los hombres a trabajar" Reflexión: Se imposibilita a las mujeres de cualquier desarrollo laboral, porque sus prioridades son su marido, hijos e hijas y su casa.	4. "Esas son cosas de viejas" Reflexión: Al igual que con las mujeres los estereotipos de género marcan lo que pueden y no pueden hacer las mujeres y hombres en este caso nombran a los hombres como "maricas, jotos o gay al mostrar algún gusto por cosas diferentes a las ya establecidas por su masculinidad.

